



SVENSKT NÄRINGS LIV

Växande rekryteringshinder ett allt större problem

Rekryteringsenkäten 2021/2022

MARS 2022

Innehåll

Förord.....	3
Sammanfattning.....	4
Läget på arbetsmarknaden	6
Rekryteringsbehovet ökar	8
Kompetensbristen har förvärrats	11
Yrkesroller som efterfrågats.....	16
Vilken kompetens efterfrågar företagen?	18
Efterfrågade egenskaper och förmågor.....	24
Anpassa utbildning efter arbetsmarknadens behov	27
Kompetensförsörjning för klimatomställningen	28
Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter	30
Kompetensbristens konsekvenser	34
Hur rekryterar företagen?	36
Hur samverkar företagen med utbildningar?	38

Förord

Svensk ekonomi har börjat återhämta sig efter pandemin. Men en förutsättning för att svenska företag ska kunna möta den växande efterfrågan är att man kan hitta den kompetens som behövs och lyckas med sina rekryteringar. Svenskt Näringsliv undersöker återkommande företagens rekryteringsbehov och förutsättningarna för att få tag på rätt medarbetare. Svaren från den senaste undersökningen visar att rekryteringsbehoven har ökat kraftigt på bara två år. I genomsnitt behövde företag rekrytera tio nya medarbetare under 2021, fyra fler än 2019.

Men återhämtningen riskerar nu att komma av sig. Hela tre av tio rekryteringsförsök misslyckades 2021, vilket är 50 procent fler än för två år sedan. Störst problem har företagen inom samhällsbyggnadssektorn. Det handlar om företag som bygger ut infrastrukturen, som utvecklar stadsmiljöer och renoverar miljonprogramshusen. Installatörsföretagen är särskilt hårt drabbade – nio av tio har rekryteringsproblem. Det innebär att de företag som ska genomföra den efterfrågade elektrifieringen av samhället redan idag saknar nära 30 000 utbildade installatörer.

Ett av de viktigaste hindren är bristen på personer med gymnasial yrkesutbildning. Om ingenting görs kommer arbetsmarknaden 2035 att sakna nära 300 000 yrkesutbildade, vilket riskerar att medföra kostnader för företagen på uppemot hundra miljarder kronor.

Samtidigt råder det ingen brist på arbetskraft i Sverige. Det finns 1,3 miljoner människor i arbetsför ålder – en av fyra – som inte försörjer sig

själva genom jobb, utan lever på bidrag som andra betalar. Fler skulle kunna arbeta. Ändå är flertalet inte ens en del av rekryteringsbasen eftersom de saknar relevant utbildning och erfarenhet av arbete i Sverige.

Situationen riskerar att förvärras när företagens förtroende för Arbetsförmedlingen fortsätter att sjunka. Två av tre företag tycker att Arbetsförmedlingen gör ett dåligt jobb. Allt fler använder istället sociala medier och personliga kontakter för att hitta rätt medarbetare, men även andra rekryteringsvägar i syfte att bredda rekryteringsbasen.

Flera politiska beslut den senaste tiden har dessutom gått i fel riktning genom att göra det mer lönsamt att leva på bidrag istället för arbete. 2020 blev t ex reglerna för att få a-kassa mer generösa. Vi ser nu en tydlig negativ effekt av detta i vår enkät. Andelen företag som anger a-kassan som viktigaste rekryteringshinder har ökat kraftigt. Mer generös a-kassa har alltså fått skadliga effekter på viljan att ta jobb – särskilt i de branscher där det faktiskt är möjligt att arbeta trots låg utbildning.

Företagen vill utan tvekan rekrytera. Men det förutsätter att villkoren för att kunna anställa förbättras radikalt genom mer attraktiv yrkesutbildning, sänkta trösklar för anställning och starkare drivkrafter att jobba. Annars hotas återhämtningen och den långsiktiga tillväxten i Sverige och då kommer också utanförskapet att fortsätta växa.

Fakta om rekryteringsenkäten

Denna rapport bygger på resultatet av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät. Undersökningen är den tolfte i ordningen, och urvalet är Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer som valts ut slumpmässigt ur medlemsregistret. Insamlingen genomfördes av Demoskop på uppdrag av Svenskt Näringsliv från den 26 oktober till den 2 december 2021 i form av en webbenkät samt kompletterande telefonintervjuer. Totalt samlades 5 696 svar in via webbenkäten, och den totala svarsfrekvensen uppgår till 28 procent. Resultatet är nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet. Årets enkät innehöll två tillägsfrågor för att få en uppfattning av pandemins effekter på kompetensbehov och rekrytering.

Sammanfattning

Årets rekryteringsenkät visar att 68 procent av företagen försökt att rekrytera medarbetare senaste halvåret. Företag som är verksamma inom rekrytering, bemanning och omställning har i störst utsträckning svarat att man försökt att rekrytera, men också företag inom industrin och i besöksnäringen.

Resultaten av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2021/2022 kan sammanfattas enligt följande:

Läget har förvärrats

Sju av tio företag upplever svårigheter att rekrytera. Antalet personer man försökt rekrytera har ökat från i genomsnitt sex personer 2019 till nästan tio personer 2021. Utfallet har dessvärre försämrats från senaste mätningen och visar nu att tre av tio rekryteringsförsök misslyckas helt. Detta trots stora insatser från företag och samhälle, inte minst genom satsningar på kompetensinsatser i samband med korttidsarbete under pandemin.

Pandemin har förändrat och försvårat

Nästan vartannat företag uppger att deras kompetensbehov förändrats sedan pandemins utbrott. Fyra av tio företag uppger att pandemin försvårat deras möjligheter att rekrytera den kompetens de söker. Rekryteringssvårigheterna drabbar alla sektorer i näringslivet, och de som drabbats hårdast under pandemin är företag inom rekrytering, omställning och bemanning samt inom besöksnäringen.

Rekryteringssvårigheter får allvarliga konsekvenser

När företag inte hittar den kompetens de söker påverkar det verksamheten. Den vanligaste konsekvensen för företag som inte hittar den kompetens de söker är att man får säga nej till uppdrag och att planerad expansion uteblir. Åtgärderna skiftar beroende på företagets storlek. Större företag förlänger rekryteringsperioden i högre utsträckning, medan ägare i företag med en till fyra anställda jobbar mer. Det här är givetvis allvarligt för det enskilda företaget men också ett hot mot återhämtningen i ekonomin och ytterst den framtida välfärden.

Störst efterfrågan på praktiskt yrkeskunnande ...

Hälften av företagen efterfrågade kompetenser som motsvarar gymnasieskolans yrkesprogram. Här hittar man flera viktiga nyckelkompetenser i så gott som alla branscher såsom exempelvis kockar, mekaniker, operatörer och anläggare. Gymnasial yrkeskompetens ligger också till grund för flera efterfrågade och viktiga utvecklingsområden för klimatomställning och energiförsörjning. Den som har en praktisk yrkesutbildning med sig från gymnasieskolan och dessutom har några års yrkeslivserfarenhet är mycket eftertraktad på arbetsmarknaden.

... men den är också svårast att hitta

Svårast att rekrytera har de företag som söker medarbetare med en eftergymnasial yrkesutbildning, tätt följt av de företag som söker kompetenser motsvarande högskoleutbildning och gymnasieskolans yrkesprogram. Bristen på personer med rätt utbildning och rätt yrkeserfarenhet har gjort att företagen lägger stor vikt vid personliga egenskaper som ger en bild av personens framtida potential. Företagen tar också ett stort ansvar för kompetensförsörjning och kompetensutveckling¹, och hälften av företagen svarar att man samarbetar med utbildningar.

Engagemang, ansvarstagande och servicekänsla värderas högt

Personliga egenskaper väger tungt när företagen söker medarbetare. Bristande yrkeskunskaper är lättare att komplettera än bristande motivation. En föränderlig arbetsmarknad ställer höga krav på flexibilitet och förmågan att lära om och lära nytt i det livslånga lärandet.

Störst träffsäkerhet via informella kontakter

Den tydligaste trenden de senaste åren har varit företagens ökade användande av sociala medier i samband med rekryteringar. Samtidigt minskar företagens användande av Arbetsförmedlingen, som i årets undersökning minskade med 5 procentenheter. När företagen uppger vilka rekryteringsvägar som fungerat bäst toppas listan av informella kontakter, där åtta av tio rekryteringar lyckas. Även användningen av rekryterings- och bemanningsföretag ger en hög träffsäkerhet i matchningen. Den vanligaste åtgärden man vidtagit för att göra sig synliga i syfte att förbättra sin kompetensförsörjning är att låta medarbetare vara ambassadörer för företaget.

Hälften av företagen samverkar med utbildningar

Det finns flera olika sätt som ett företag kan samverka med utbildningssystemen. I grundskolan syftar samarbetet till att underbygga och underlätta framtida studie- och yrkesval. Ju högre upp i utbildningskedjan man kommer, desto tydligare koppling till företages rekrytering. Mest nöjda med samarbetet är företag som samverkar med gymnasial yrkesutbildning och företag som samverkar med yrkes-högskoleutbildningar.

¹"Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna", Svenskt Näringsliv 2019.

Läget på arbetsmarknaden

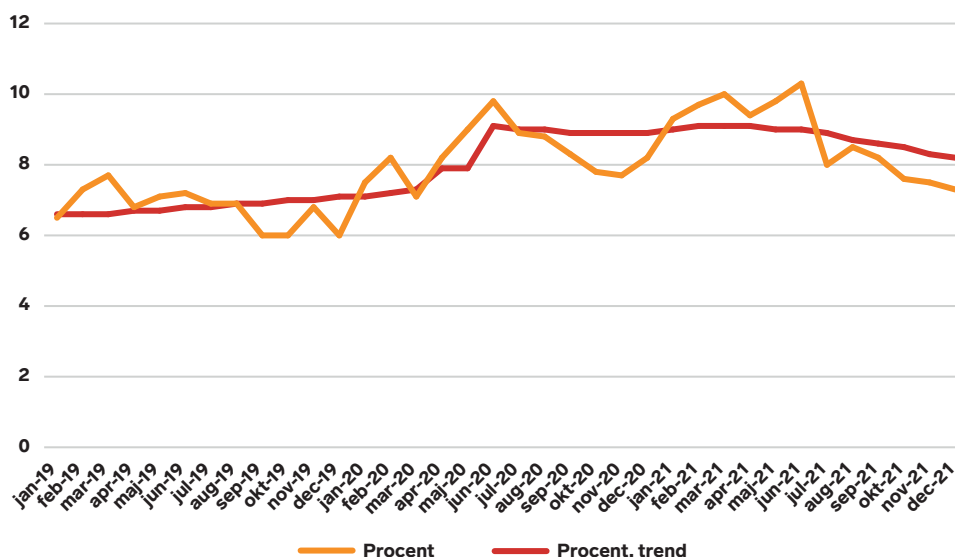
Svenska företags rekryteringsproblem är till stor del strukturella. Många företag upplever svårigheter att hitta personal i både hög- och lågkonjunktur. Därmed inte sagt att konjunkturläget är oviktigt för företagets rekryteringsproblem. Konjunkturen påverkar självfallet företagets vilja och möjligheter att rekrytera. I takt med att konjunkturen förbättras kommer fler företag att vilja nyanställa, varvid arbetslösheten vanligtvis sjunker.

Under pandemins inledningsskede våren 2020 ökade antalet varsel kraftigt och arbetslösheten steg. Många branscher drabbades mycket hårt. Arbetslöshetsprognoserna var då mycket dystra. Arbetslösheten ökade, men inte alls så kraftigt som många befärade. Enligt Arbetsförmedlingens statistik toppade arbetslösheten på cirka 9,5 procent i början av hösten 2020. En anledning till att arbetslösheten inte ökade ännu mer var att krisen främst drabbade delar av tjänstesektorn, medan industrin – både globalt och i Sverige – lyckades bibehålla en högre ekonomisk aktivitet.

Figur 1: Arbetslöshet per månad, 15-74 år.

Källa: Ekonomifakta.

Figur 1: Arbetslöshet per månad, 15-74 år

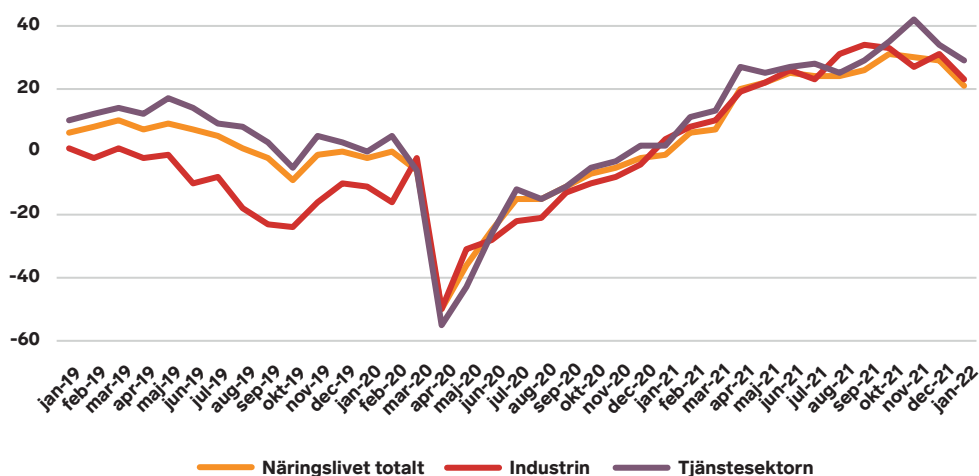


Regeringar runt om i världen har infört olika former av stöd och åtgärder för att lindra negativa effekter på arbetsmarknaden. Stöden i sig har varit nödvändiga för att behålla jobb, upprätthålla ekonomin och säkra framtida välfärd. Stimulanser som räddar jobb i kriser och lågkonjunktur kan dock få motsatt effekt i normal- och högkonjunktur. I årets rekryteringsenkät svarar fyra av tio företag att deras möjlighet att rekrytera har försvårats sedan pandemins utbrott, och andelen företag som svarar att a-kassans nivåer är orsaken till att man haft svårt att rekrytera har ökat från 9 procent till 14 procent (se figur 23, sid 32).

Under 2021 såg vi en gradvis förbättring av arbetsmarknadsläget när vaccinationsgraden ökade och restriktioner släpptes. Svensk BNP är idag redan högre än vad den var innan krisen bröt ut, och arbetslösheten närmar sig nu förkrisnivåer. Företagen vill idag anställa och söker därför efter kompetens för att kunna möta den högre efterfrågan på varor och tjänster. Detta gäller både inom industrin och för tjänstebanscher. Anställningsplanerna är nu mer omfattande än på mycket länge (se figur 2).

De offensiva anställningsplanerna i näringslivet gör att arbetsmarknadsläget kommer förbättras ytterligare framöver. Det är dock osäkert hur många av rekryteringsförsöken som kommer lyckas i denna konjunkturuppgång då svårigheterna att hitta kompetens upplevs som mycket stora i många branscher. Kompetensbristen och rekryteringsproblemen dämpar sannolikt konjunkturutvecklingen och arbetsmarknadsläget under den kommande tiden.

Figur 2: Anställningsplaner kommande tre månader



Behovet att rekrytera ökar

Skälen bakom företagens rekryteringsförsök varierar. Det kan handla om nyrekryteringar för att expandera verksamheten eller för att tillföra ny kompetens till företaget. Likaså kan det röra sig om ersättningsrekrytering – att företaget ersätter en person som slutat eller av någon anledning är frånvarande. Ekonomiska faktorer såsom konjunkturläge, tillväxt och global efterfrågan har också inverkan på företagens rekryteringsbehov.

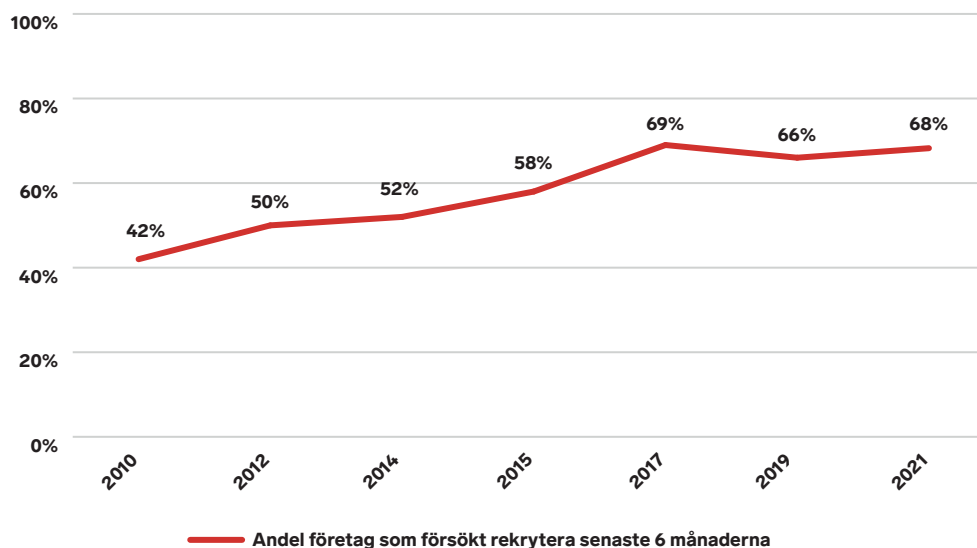
Trots omfattande restriktioner och en arbetsmarknad som kännetecknats av ovisshet och oförutsägbarhet har en hög andel företag försökt att rekrytera i årets undersökning. 68 procent av de tillfrågade företagen svarade ja på frågan ”Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag eller er arbetsplats under de senaste sex månaderna?”. Större företag gör fler rekryteringsförsök än företag med färre anställda. Bland de företag som hade 250 anställda eller fler har 99 procent försökt att rekrytera de senaste sex månaderna. Motsvarande andel bland företag med en till fyra anställda var 38 procent.

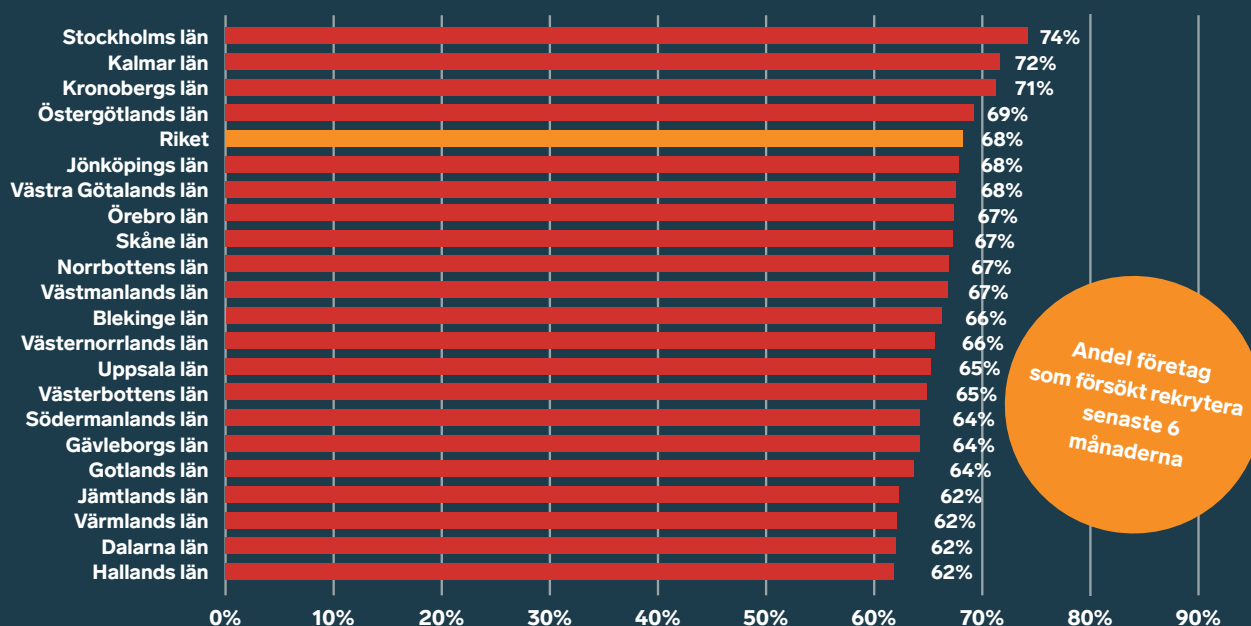
7 av 10 försökte rekrytera



Figur 3: Rekryteringsförsök senaste 6 månaderna

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



Figur 4: Läget regionalt

Bristen på arbetskraft slår inte bara hårt mot de privata arbetsgivarna. Velfärdssektorn kommer att behöva anställa 200 000 personer fram till 2026 (SKL 2018), främst inom gymnasieskolan och äldreomsorgen. Den offentliga sektorns rekryteringsbehov kommer givetvis att påverka konkurrensen om kompetensen kommande år.

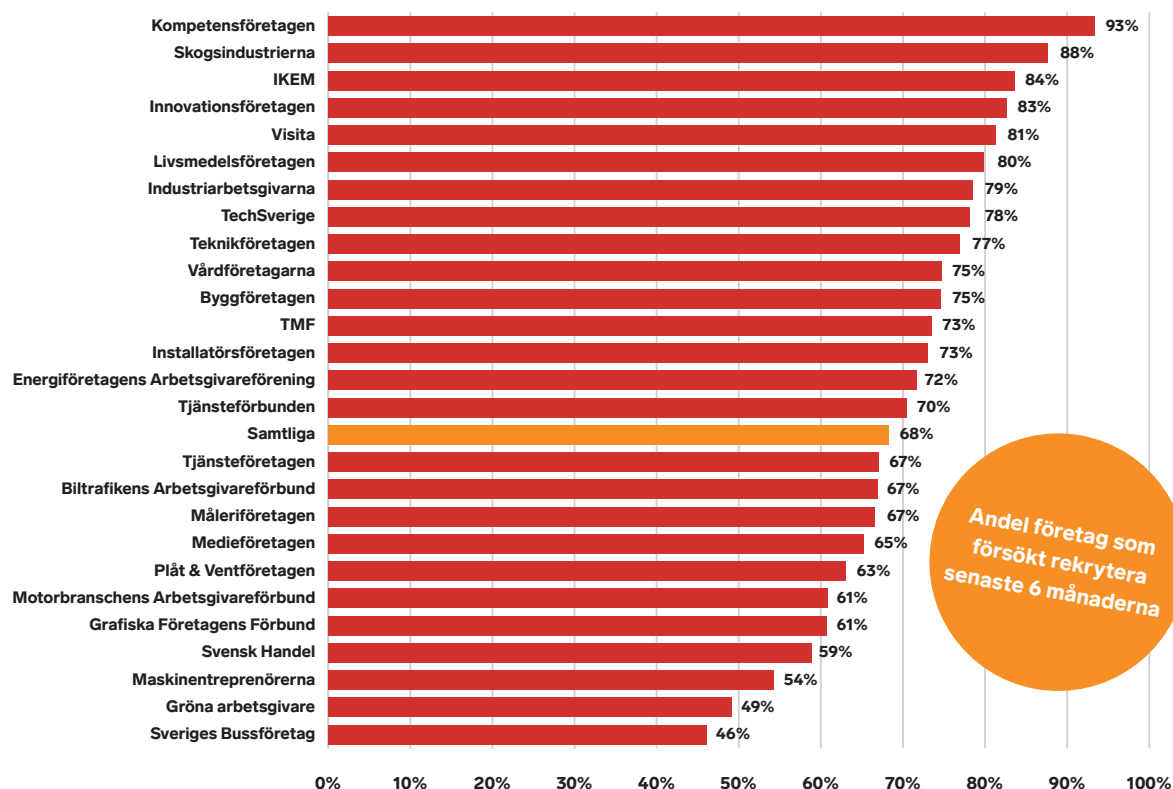
Rekryteringsbehovet varierar något mellan olika delar av Sverige. I årets undersökning skiljer det 12 procentenheter mellan det län där lägst andel företag har försökt att rekrytera, Hallands län (62 %), och det län där högst andel företag försökt att rekrytera, Stockholms län (74 %).

Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer representerar olika branscher. Det enskilda företaget är medlem både i en medlemsorganisation och i Svenskt Näringsliv. Genom att dela upp rekryteringsenkätens resultat utifrån vilken medlemsorganisation företagen är medlemmar i ges en relativt god insikt i vilken sektor företagen verkar inom. Vissa medlemsorganisationer spänner dock över flera branscher, och resultatet bör följaktligen tolkas med detta i åtanke.

Rekryteringsbehovet är utbrett inom hela näringslivet. Resultatet visar andelen företag som försökt rekrytera fördelat per bransch. Medlemmarna inom Kompetensföretagen, som samlar företag inom rekrytering, omställning och bemanning, har i högst uträkning försökt att rekrytera. Som framgår i figur 5 har 93 procent av medlemsföretagen inom Kompetensföretagen svarat att de försökt rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna. Även företag inom industrin, besöksnäringen och den kunskapsintensiva tjänstesektorn har i hög grad försökt att rekrytera medarbetare.

Figur 5: Rekryteringsförsök senaste 6 månaderna

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



Även företag verksamma inom samhällsbyggnadssektorn svarade i hög utsträckning att man sökt medarbetare. Företag inom samhällsbyggnadssektorn har en viktig roll och betydelse för omställningen till ett mer hållbart samhälle. Den gröna omställningen skapar också nya och delvis andra kompetens- och utbildningsbehov för företag i flera sektorer.

Visita samlar företag inom besöksnäringen och bland deras medlemmar svarar åtta av tio företag att man gjort rekryteringsförsök. Sysselsättningstillväxten i besöksnäringen har ökat med 64 procent under de senaste två decennierna. Trots den kraftiga jobbtillväxten spår branschen fortsatt tillväxt. Kompetensbristen utpekas som ett tillväxthinder.

Företagen inom Maskinentreprenörerna, Gröna arbetsgivare och Sveriges Bussföretag har i lägre utsträckning än andra branscher försökt att rekrytera medarbetare under de senaste sex månaderna. Dock är det alltjämt nära hälften av företagen även inom dessa medlemsorganisationer som försökt att rekrytera medarbetare.

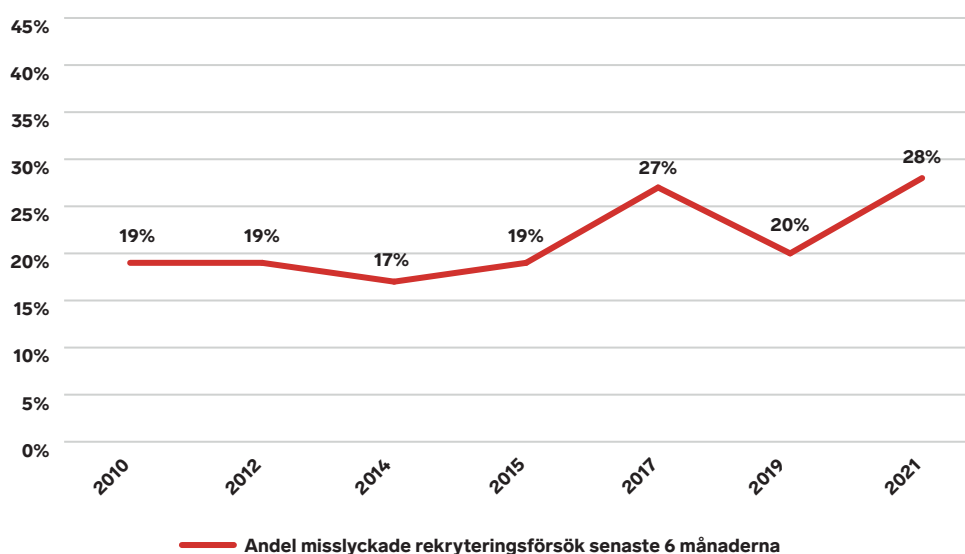
Rekryteringsbehovet inom en bransch påverkas av en mängd faktorer. Branscher som domineras av mindre företag tenderar att rekrytera färre medarbetare. Samtidigt präglas branscher av olika grad av personalintensitet, vilket i sin tur påverkar hur ofta och hur många medarbetare företagen behöver rekrytera. Somliga branscher är också mer säsongsbetonade, och rekryteringsbehovet skiljer sig därmed åt beroende på tid på året. Andra förklaringar är att branschens karaktär förändrats – verksamheter läggs ned eller expanderar och branschen i sin helhet växer eller krymper. Inom vissa branscher är det dessutom vanligt att arbeta i nätverk eller lägga ut uppdrag på konsulter och entreprenad.

Störst kompetensutmaningar har de företag som verkar inom personalintensiva företag såsom bemanningsföretag, företag inom expansiva kunskapsintensiva affärsområden och företag som efterfrågar praktiskt yrkeskunnande.

Kompetensbristen har förvärrats

Rekryteringsenkäten ger en bild av företagens rekryteringsförsök det senaste halvåret och hur väl man lyckats. Årets enkätundersökning baseras på ett halvår där arbetsmarknaden omfattats av olika restriktioner och rekommendationer som i sin tur påverkat arbetsplatser, det offentliga rummet och privata hushåll. Trots tider av oförutsägbarhet och osäkerhet visar årets rekryteringsenkät en markant ökning av antalet personer som företagen försökt att rekrytera jämfört med tidigare mätningar, samtidigt som gapet mellan att ha försökt och lyckats har ökat. Detta innebär att så mycket som tre av tio rekryteringsförsök misslyckades.

Figur 6: Tre av tio rekryteringsförsök misslyckades helt

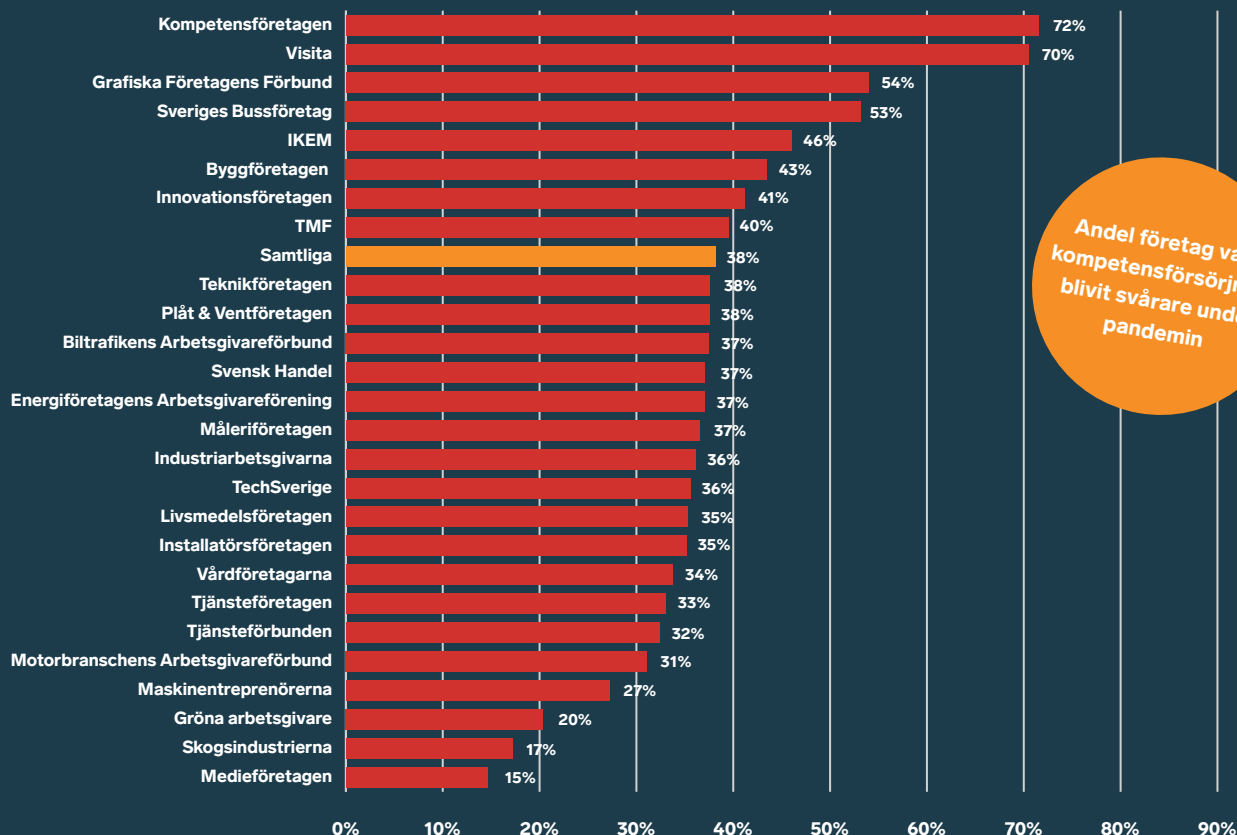


2021



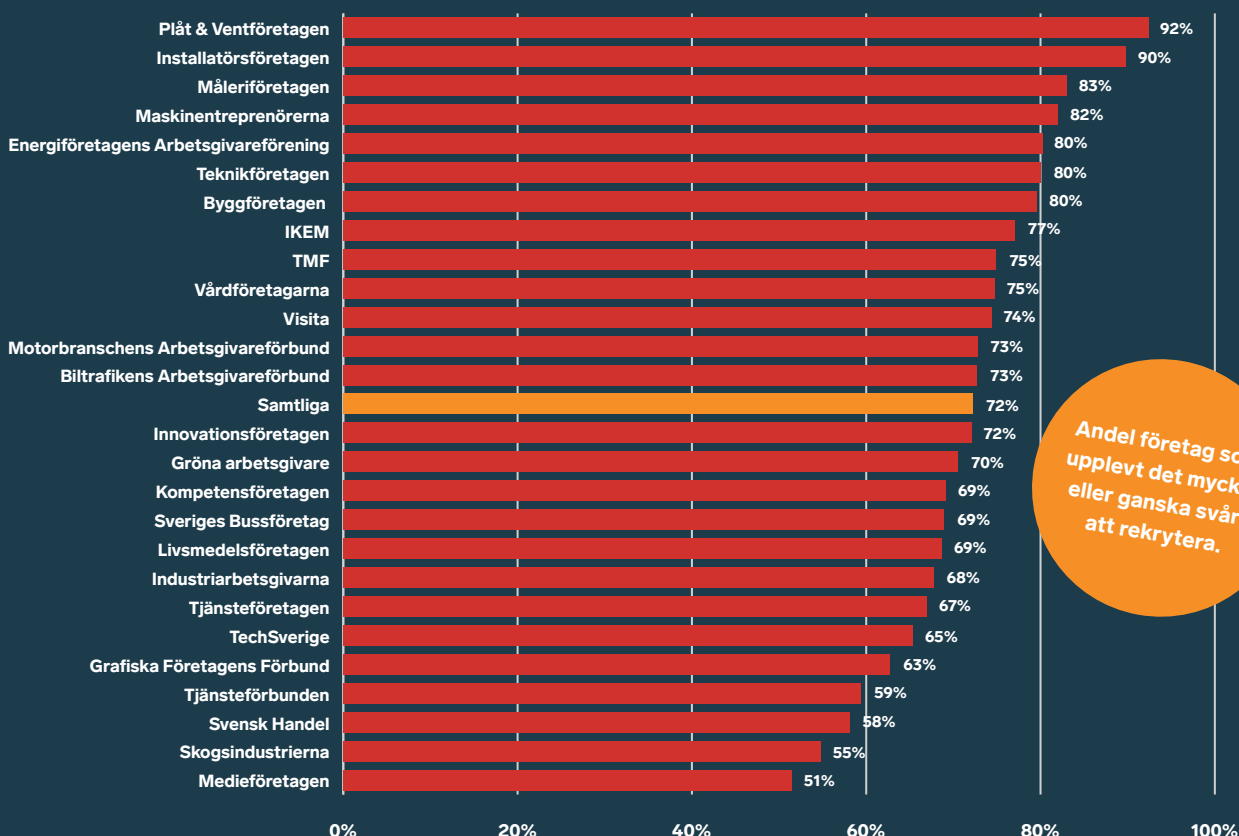
Figur 7: Kompetensförsörjning under pandemin

Har kompetensförsörjningen till ert företag blivit lättare eller svårare under pandemin?



Figur 8: Rekryteringssvårigheter bland medlemsorganisationer

Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



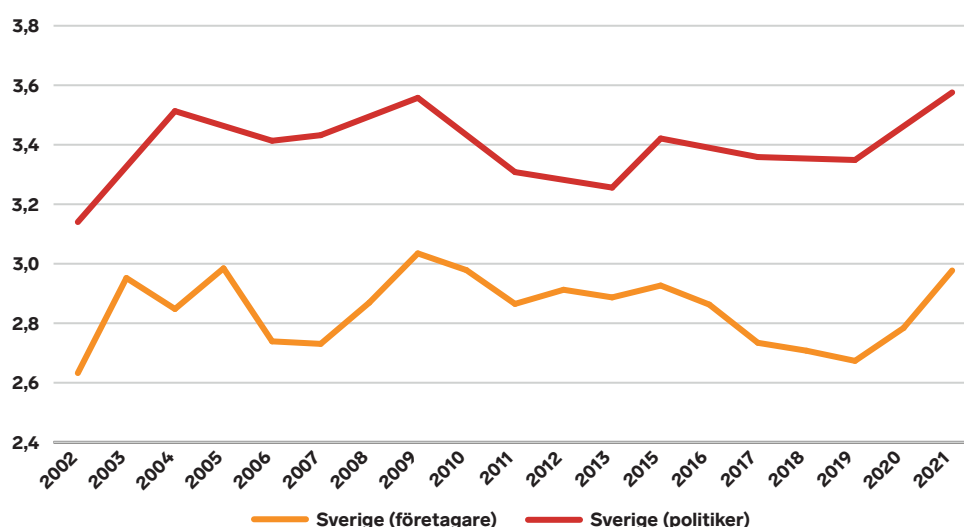
Pandemin har påverkat företagens kompetensbehov och möjlighet att rekrytera se figur 7). Det är för tidigt att överblicka pandemins långsiktiga effekter på arbetsmarknaden men resultatet från årets enkät visar att nästan hälften av företagen upplever ett förändrat kompetensbehov sedan pandemins utbrott. De företag som upplevt störst förändring är företag inom besöksnäringen och företag inom bemanning, rekrytering och omställning. Inom dessa branscher svarar 6 av 10 företag att deras kompetensbehov av förändrats sedan pandemins utbrott.

Förutom att kompetensbehovet förändrats så svarar 4 av 10 att rekryteringsläget också försvårats. De företag som i störst utsträckning svarar att det blivit svårare att rekrytera är även det företag inom besöksnäringen och företag inom rekrytering, bemanning och omställning. Här svarar 7 av 10 företag att rekryteringsläget förvärrats

Svårigheterna för företagen att hitta den kompetens de söker bekräftas också i Svenskt Näringslivs årliga undersökning Lokalt företagsklimat. I undersökningen får företagare uppge hur man upplever tillgången på arbetskraft med rätt kompetens i sin kommun och gradera den på en skala mellan 1 och 6, där 1 är dåligt och 6 är utmärkt. Vid senaste mätningen 2021 gav företagen betyget 3. Det är en förbättring jämfört med tidigare mätningar men når fortfarande inte upp till knappt godkänt.

Oroväckande nog verkar det inte finnas någon samsyn kring problemet. I enkäten ges även politiker möjlighet att svara på samma fråga. De uppskattar tillgången på kompetens i sin kommun högre än företagen och ger betyget 3,6. En viktig utgångspunkt för att finna gemensamma lösningar är att man delar samma problembild och grad av angelägenhet.

Figur 9: Hur är tillgången på arbetsmarknaden med relevant kompetens?



Graden av rekryteringssvårighet skiljer sig åt beroende på vilken bransch som företaget är verksamt inom. I figur 8 framgår det vilka företag som uppgett att det varit "ganska svårt" eller "mycket svårt" att rekrytera.

Företag inom samhällsbyggnadssektorn är de företag som i högst utsträckning svarar att de haft svårt att rekrytera. Samhällsinvesteringar såsom bostadsbyggande, renovering av miljonprogrammet, infrastruktursatsningar, elförsörjning, klimatomställning och energieffektivisering driver efterfrågan på kompetensförsörjningen i sektorn. Likväl påverkas utvecklingen och kostnaderna för samma samhällsinvesteringar av hur väl man lyckas med kompetensförsörjningen. Svårast att hitta den kompetens man söker har företag inom Plåt & Ventföretagen och Installatörsföretagen. Här upplever nio av tio företag rekryteringssvårigheter. Till samhällsbyggnadssektorn räknas också Byggföretagen, Maskinentreprenörerna och Måleriföretagen. Bland företag inom dessa medlemsorganisationer svarar åtta av tio företag att de haft svårt att rekrytera medarbetare.

Likaså har många företag inom tjänstesektorn svårigheter att hitta den kompetens de söker. Sektorn har en bred spännvidd och sträcker sig från de kunskapsintensiva teknik konsulterna och vårdföretagen till de hushållsnära RUT-företagen. Här svarar företag inom Innovationsföretagen och TechSverige i större utsträckning att de har rekryteringssvårigheter. Men även företag inom den hushållsnära RUT-sektorn vittnar om svårigheter att finna den kompetens de söker. Svårigheter att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet och motivation uppges vara den vanligaste orsaken bakom misslyckandet.

Industrisektorn utgörs av Teknikföretagen, Gröna arbetsgivare, Industriarbetsgivarna, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Grafiska Företagens Förbund, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna och Trä- och Möbelföretagen. I takt med att allt fler jobb i andra sektorer också efterfrågar tekniska och naturvetenskapliga bas- och specialistkunskaper ökar konkurrensen om STEM²-kompetenser på arbetsmarknaden. Svårigheter att hitta personer med rätt yrkeserfarenhet och rätt utbildning uppges som skäl till att rekryteringen misslyckades.

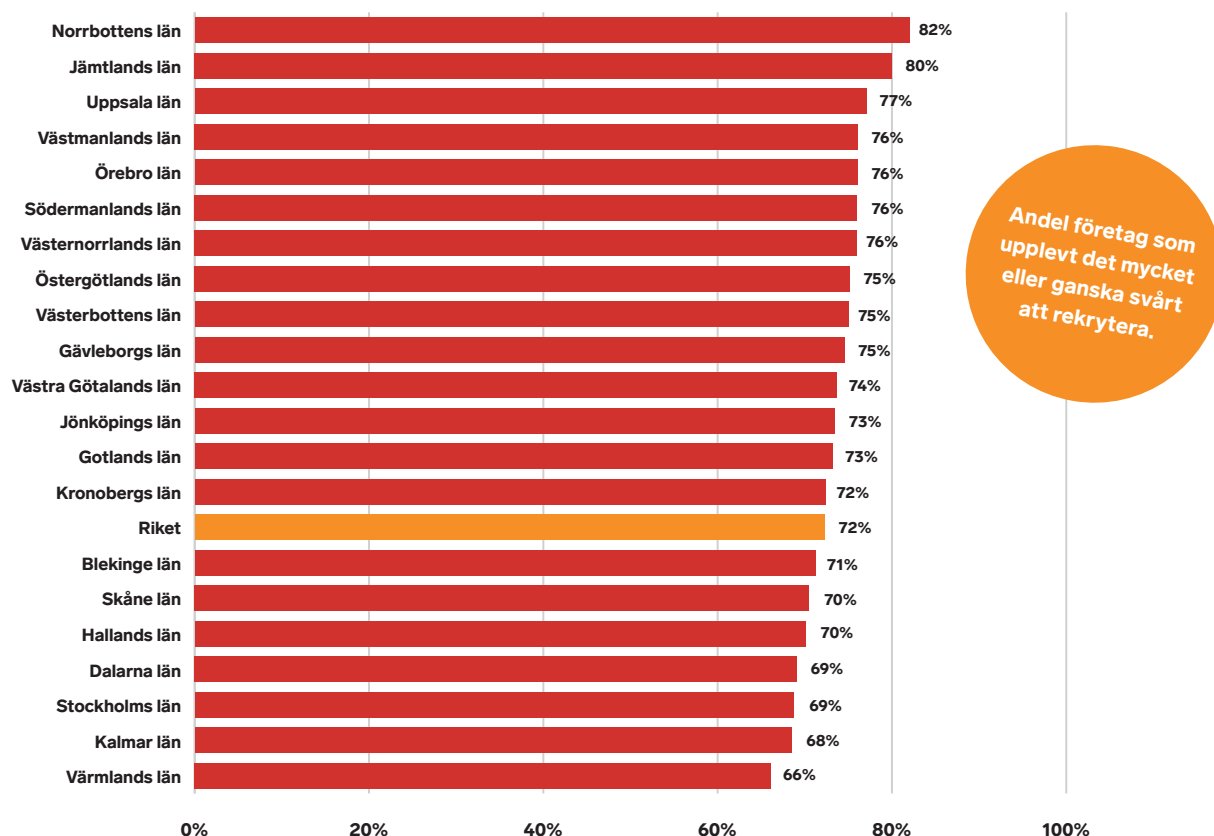
Sveriges Bussföretag tillsammans med Biltrafikens- och Motorbranschens Arbetsgivarförbund ingår som en del i transportnäringen. Branschen lever på många sätt i symbios med andra sektorer. I takt med att befolkningen ökar så ökar också behovet av transporter i såväl land som stad. Förändrade köpbeteenden och ökad handel driver också på utvecklingen i branschen och kompetenskraven hos branschens medarbetare. Branschen har under de senaste åren också gått igenom en teknisk utveckling mot mer hållbara transporter. Över 70 procent av företagen i transportsektorn uppger att de har rekryteringssvårigheter. Det företagen söker är personer med kompetenser motsvarande gymnasial och eftergymnasial yrkesutbildning. Svårast att hitta är personer med eftergymnasial yrkesutbildning. Här hittar vi exempelvis yrken som transportledare, logistiker samt personbils- och lastbilstekniker.

Företag inom handeln svarar inte i lika stor utsträckning att de haft svårt att rekrytera. Dock svarar över hälften av företagen att de haft rekryteringssvårigheter. Däremot har handeln i likhet med besöksnäringen ett flertal bristyrken som man inte får bukt med, trots branschens många insatser för att attrahera personer till dessa yrken. Företag

² STEM är en internationellt använd akronym för kompetenser inom Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Figur 10: Svårt att rekrytera

Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



inom handeln och besöksnäringen svarar i lägre utsträckning att formell utbildning har betydelse. I stället viktas tidigare erfarenheter, personlighet och utvecklingsmöjligheter.

Tittar man över landet så är kompetensbristen stor i samtliga län. I genomsnitt svarar sju av tio företag att de har rekryteringssvårigheter. Signalen är tydlig från företag i hela landet: Kompetensbristen måste tas på allvar!

Problem med matchning bromsar anställningar

Företagen positionerar sig efter den uppåtgående konjunkturen. Fyra av tio företag tänker öka antalet anställda under de närmaste månaderna. Det visar Svenskt Näringslivs företagarpanel för det första kvartalet 2022.

Kurvorna pekar uppåt när Sverige kommer ur pandemin: försäljning, investeringar och antalet anställda bedöms fortsätta att öka de kommande sex månaderna. Nästan 40 procent av företagen uppger att de tänker öka antalet anställda de kommande sex månaderna.

Men arbetsmarknaden är samtidigt en akilleshäla. Dilemmat är att arbetslösheten biter sig fast på en hög nivå på grund av rekryteringsproblem.

– Företagen vill uppenbart anställa men har svårt att hitta rätt kompetens. Kompetensbristen är inget nytt problem men förstärks i konjunkturuppgången. Rekryteringsproblemen gör att arbetslösheten förväntas förbli hög under lång tid framöver, säger Jonas Frycklund, tillförordnad chefekonom på Svenskt Näringsliv.

Det beror delvis på att många är felutbildade och på att det är svaga drivkrafter för att gå från bidrag till att bli sysselsatt. Problemen på arbetsmarknaden och den förhållandevis höga arbetslösheten ska ses i ljuset av Sveriges stora utanförskap och att det finns 1,3 miljoner människor i yrkesverksam ålder som inte är självförsörjande.

– Matchningsproblemen som håller uppe arbetslösheten gör det ännu svårare för dem som står längst från arbetsmarknaden att komma in. Sverige är i stort behov av reformer. Generellt handlar det som att stärka drivkrafterna för att arbeta, anställa och skaffa rätt utbildning, säger Jonas Frycklund.

Yrkesroller som efterfrågats

I rekryteringsenkäten har företagen möjlighet att i öppna svar ange vilket yrke de haft svårast att rekrytera till. Ungefär 2 700 svar har inkommit och i textrutorna nedan redovisas de topp tio-yrken som flest företag inom varje medlemsorganisation angett. I de fall dubletter förekommit har dessa tagits bort. Yrken presenteras per sektor.

Tjänstesektorn

Almega Tjänsteförbunden	Almega Tjänsteföretagen	Kompetensföretagen	TechSverige	Medieföretagen	Vårdföretagarna
Lokalvårdare	Gymnasielärare	Ingenjör	Systemutvecklare	Journalist	Läkare
Tekniker	Förskollärare	Svetsare	Tekniker	Säljare	Personlig assistent
Chefer	Redovisningskonsult	Elektriker	Arkitekt	Chef	Undersköterska
Lärare	Säljare	CNC-Operatörer	Ingenjör	Förare	Tandläkare
Säljare	Utvecklare	Konsulter	Utvecklare	Programmerare	Tandsköterska

Samhällsbyggnadssektorn

Byggföretagen	Installatörsföretagen	Maskinentreprenörerna	Måleriföretagen	Plåt & Ventföretagen
Snickare	Elektriker	Maskinförare	Målare	Plåtslagare
Chef	Montör	Grävmaskinist	Snickare	Montör
Arbetsledare	Tekniker	Anläggningsarbetare	Yrkesarbetare	Tekniker
Golvläggare	Projektledare	Mekaniker	Golvläggare	Projektledare
Yrkesarbetare	VVS-montör	Lastbilschaufförer	Projektledare	Servicetekniker

Industrisektorn

Grafiska Företagen	Gröna Arbetsgivare	Industri-arbetsgivarna	IKEM	Livsmedels-företagen	Teknikföretagen	Trä- och Möbelföretagen
Tryckare	Maskinförare	Ingenjör	Tekniker	Bagare	Tekniker	Snickare
Tekniker	Djurskötare	Projektledare	Ingenjör	Tekniker	Ingenjör	Konstruktör
Elektriker	Veterinärer	Chef	Chef	Konditor	CNC-Operatör	Ingenjör
CNC-Operatörer	Skogsarbetare	Tekniker	CNC-Operatör	Mekaniker	Svetsare	Maskinsnickare
Chef	Skogsvårdare	Elektriker	Elektriker	Elektriker	Konstruktör	Elektriker

Transportsektorn

Biltrafiken	Motorbranschen	Sveriges Bussföretag	Sveriges Hamnar
Chaufförer	Bilmekaniker	Busschaufförer	Maskinförare
Förare	Tekniker	Mekaniker	Mekaniker
Trafiklärare	Bilplåtslagare		Tekniker
Lastbilschaufförer	Säljare		Elektriker
Taxichaufförer	Billackerare		Projektledare

Servicesektorn

Svensk Handel	Visita
Butikssäljare	Kock
Chef	Receptionist
Tekniker	Chef
Bagare	Serveringspersonal
Florist	Hovmästare



Lotta Boman, vd och
ägare av Sigtunahöjden

Företagens larm: "Kockbristen är extrem"

Många restauranger har svårt att hitta personal och frustrationen är stor.

– Nu när restriktionerna har lyfts lär det bli ett uppsving men vi kommer ändå inte att kunna hämta in den stora förlust som vi har gjort de två senaste åren, säger Agneta Green, vd och ägare på Oaxen Krog & Slip.

Kompetensbristen i restaurangbranschen var ett problem redan före pandemin och nu har många hunnit lämna branschen för utbildningar eller för jobb i andra branscher.

På Oaxen Krog & Slip är personalstyrkan 20 procent mindre än innan pandemin och restaurangen behöver nu snabbt bemanna upp, men det är tufft, berättar Agneta Green.

Innan pandemin gick kockbristen att lösa genom att rekrytera internationellt, förklarar hon. Oaxen hade 10–12 kockar från andra länder men under pandemin åkte många av dem tillbaka till sina ursprungshemländer för att de kände sig osäkra på om de hade jobb kvar i Sverige.

– Det är både kockbrist och det är näst intill omöjligt att anställa erfaren matsalspersonal och det kommer att bli värre när alla är igång för fulla hus.

Innan pandemin anställde besöksnäringen många unga och nyanlända men just nu har branschen svårt att ta emot utbildad arbetskraft i större antal.



Agneta Green, vd och ägare på Oaxen Krog

– Det behövs ett kompetenslyft inom sådant som konferensteknik, mötesrådgivning och arbetsledning – ett slags hotellingenjörer som kan ta hand om mer strategiska frågor, säger Lotta Boman, vd och ägare av Sigtunahöjden med hotell, konferens och restaurang.

Mer yrkesutbildning är ett måste för att komma till rätta med kompetensbristen inom besöksnäringen men intresset är svalt från politiskt håll, slår hon fast. Ett exempel på det är att bara 4–5 av 100 utbildningar inom regeringens pandemisatsning på Yrkehögskolan är kopplade till besöksnäringen.

Vilken kompetens efterfrågar företagen?

När företagen söker nya medarbetare söker de personer som har kunskaper, färdigheter och förmågor att utföra de arbetsuppgifter som tjänsten kräver. Kompetensbegreppet blir därmed bredare än bara formell utbildning och formella meriter. I de senaste rekryteringsenkäternas öppna svar framgår det att individens attityd, erfarenheter och förmågor blir allt viktigare. Individens framtida potential väger tungt vid rekrytering. Företagen uttrycker att det är lättare att kompensera för kunskapsbrister än brist på motivation.

Standardiseringsinstitutet har definierat begreppet kompetens som ”förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter” ³.

Efterfrågade utbildningsnivåer

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät får företagen svara på vilken eller vilka utbildningsnivåer de vill att de medarbetare de sökte skulle uppfylla. I figur 10 framgår det att gymnasieskolans yrkesprogram utgör basen för många företags kompetensförsörjning. Vartannat företag som försökt att rekrytera har velat anställa medarbetare med en gymnasial yrkesutbildning. För vissa branscher är det en helt avgörande rekryteringsbas. 16 procent av företagen svarar att de sökt medarbetare med högskoleförberedande gymnasial utbildning.

Den eftergymnasiala yrkesutbildningen har kommit att bli alltmer efterfrågad av företagen. Drygt en tredjedel av företagen uppger att de gärna sett att den sökande haft med sig en yrkeshögskoleutbildning. Yrkeshögskolan har i återkommande uppföljningar visat sig ge goda resultat när det kommer till matchning och kompetensförsörjning. Nio av tio studerande har jobb efter avslutad utbildning, ett jobb som helt eller delvis stämmer överens med utbildningens inriktning. Yrkeshögskolans goda resultat och lyhördhet mot arbetsmarknadens behov har gjort den till en betydelsefull rekryteringsbas för företagen.

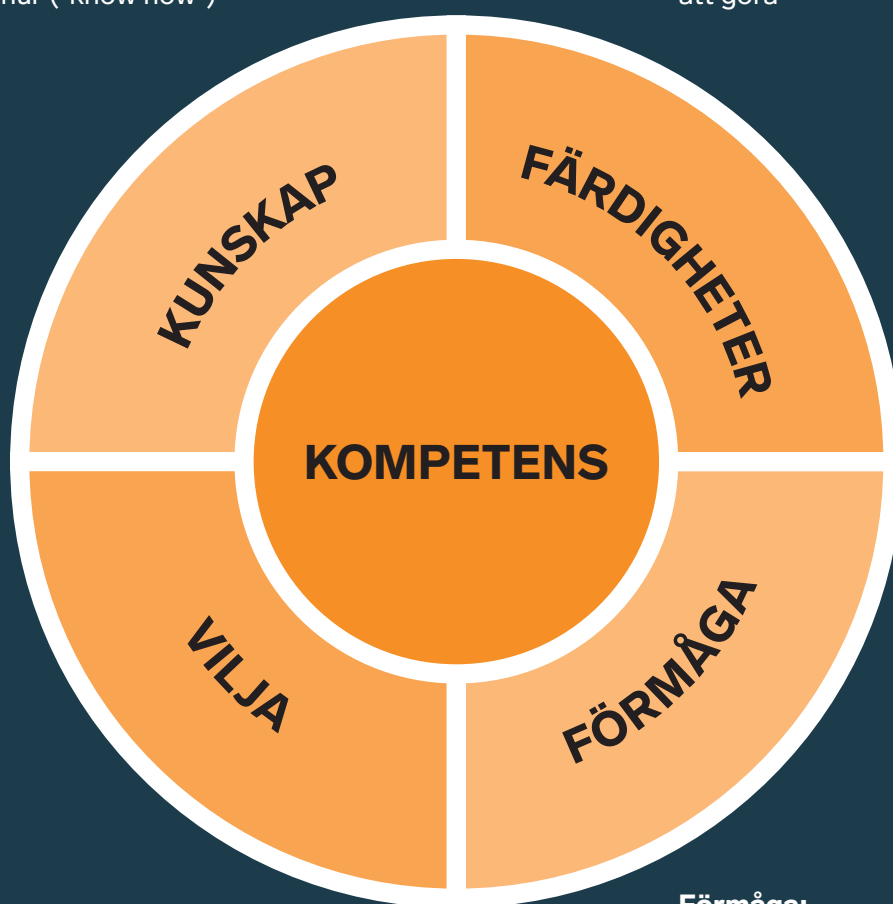
³ Swedish Standards Institute (SIS), 2007

Kunskaper:

Fakta och metoder;
att veta hur ("know how")

Färdigheter:

Att kunna göra i praktiken;
att göra



Vilja:

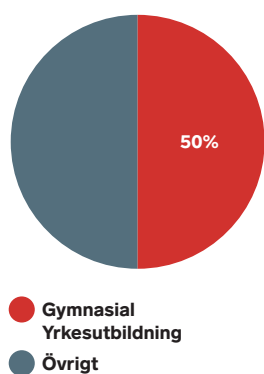
Attityd, engagemang,
mod och ansvar

Förmåga:

Erfarenhet, förståelse och
omdöme att omsätta
kunskaper i praktiken

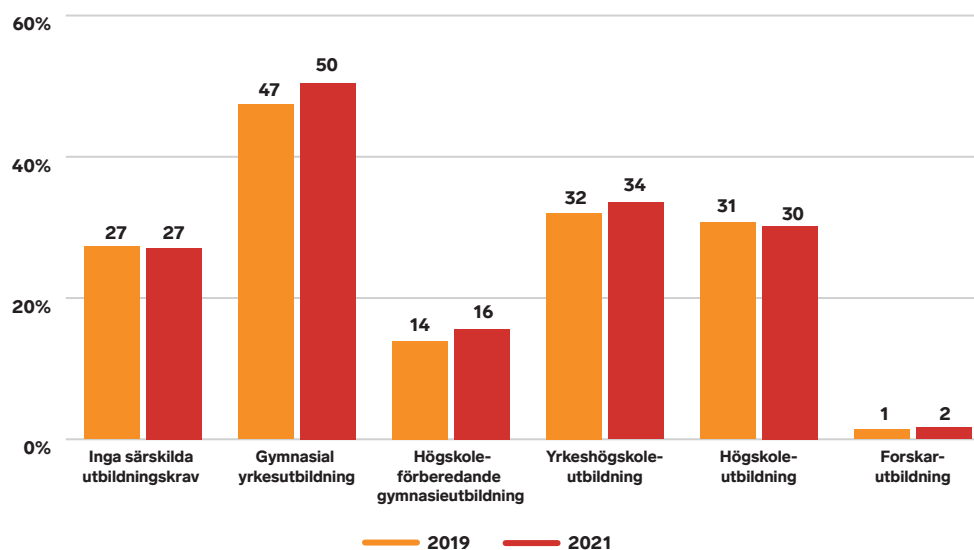


Hälften eftersöker gymnasial yrkesutbildning!



Figur 11: Eftersökta utbildningsnivåer

Vilken utbildningsnivå ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?



Högskolor och universitet har fortsatt en betydelsefull roll för företagens kompetensförsörjning. 30 procent av företagen svarar att de sökt medarbetare med den utbildningsbakgrunden. Högskolorna och universiteten är särskilt viktiga rekryteringsbaser för de kunskaps- och forskningsintensiva företagen.

Nästan 3 av 10 företag uppger att de inte har några särskilda krav på utbildningsnivå. I stället efterfrågar företagen andra saker såsom tidigare arbetslivserfarenhet, körkort och personliga egenskaper.

Kompetenskrisen leder till förlorade affärer

Provektor med bas i Västergötland har 125 anställda och har länge lidit av kompetensbrist. För ett par år sedan saknade Provektor 7–8 elektriker. Nu är behovet 20 elektriker. Men det är svårt att hitta personer med rätt kompetens. Företaget anställer nyutbildade, men har störst behov av elektriker med 5–7 års erfarenhet från branschen.

– Vår tillväxt tappar fart på grund av att det saknas 20 man. Vi måste vara rädd om vår personal så att den inte blir överbelastad. Det är viktigt, säger Provektors HR-chef Stina Henricsson.

Kunderna finns främst hos tillverkande industri men även hos offentlig förvaltning och privatpersoner. Uppdragen kan handla om allt från en enkel elinstallation till komplexa automationslösningar.

Men bland annat har bristen på kompetens lett till att Provektor har tvingats tacka nej till kontrakt med flera industrier samt entreprenadkontrakt som tillsammans hade krävt drygt 20 personers arbetsinsats.

– Vi har blivit tvungna att tacka nej på grund av att vi prioriterar våra befintliga kunder. Vi vill inte brista i kvalitet. Risken är att vi tappar en jättefin affär, som skulle passa som hand i handsken, men också att vi tappar framtida affärer.

Provektor arbetar stenhårt med att komma till rätta med resursbristen. Företaget har länge varit engagerat i att lotsa in ungdomar i installatörsbranschen, bland annat genom att ta in lärlingar.

– Provektor är en plantskola; vi har 12 lärlingar nu som vi lär upp.

Stina Henricsson anser att både installatörsbranschen och skolan har ett ansvar i att förbättra skolväsendets förmåga att rusta blivande elektriker för arbetslivet. Yrket kräver allt mer av varje enskild elektriker som måste kunna alltifrån elinstallation i hemmet, programmering av belysning, wifi-nätverk till avancerade teknikinstallationer i industrin.

– Arbetslivet blir mer och mer avancerat. Det gäller att kompetensutveckla den befintliga personalen inom bolaget samtidigt som lärlingarna utbildas.

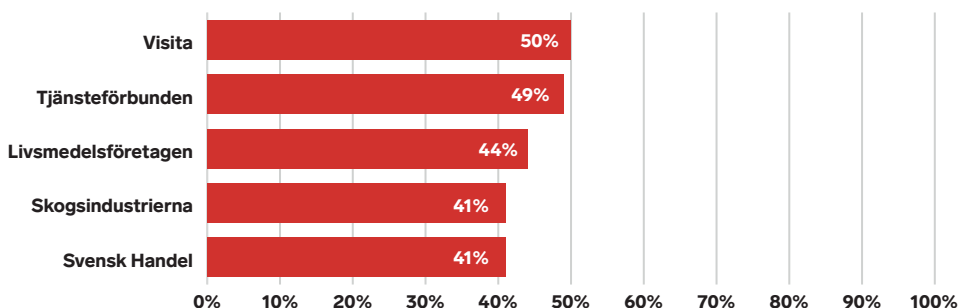
Hon lyfter även fram yrkesväxling som en väg in i branschen:

– Det är bra att man yrkesväxlar, att man kan läsa till elektriker som vuxen. Vi har fått in väldigt bra personal den vägen. Ofta är de mellan 25 och 30 gamla när de kommer till oss. Vi har en tidigare kock, en screentryckare, en lärare och en person som har arbetat inom vården.

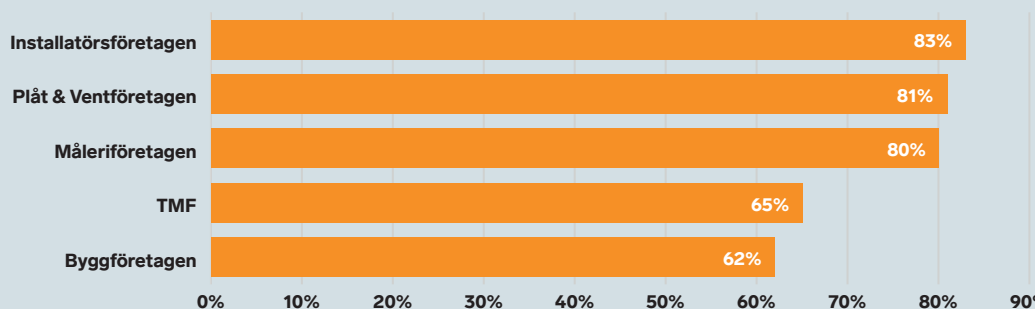
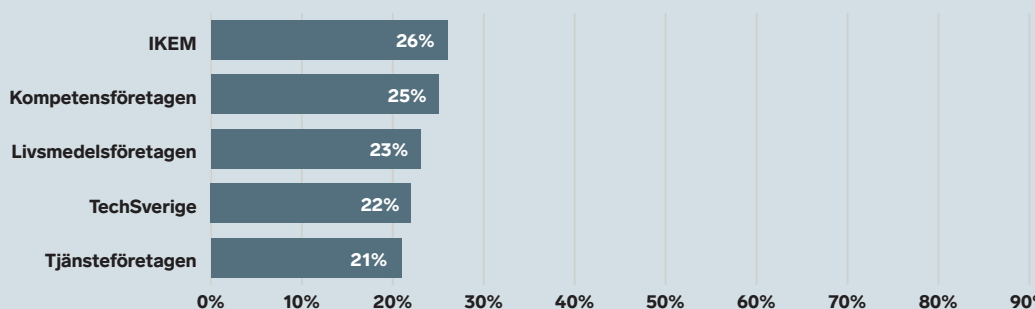
Källa: Tidningen Näringslivet

Efterfrågan på utbildningsnivå varierar mellan olika branscher. I följande figurer redovisas de mest efterfrågade utbildningsnivåerna uppdelat på medlemsorganisation. Detta ger en relativt god översikt över hur branschernas efterfrågan av arbetskraft ser ut i förhållande till utbildningsnivåer. Utifrån detta kan några generella slutsatser dras.

Figur 12: Inga särskilda utbildningskrav

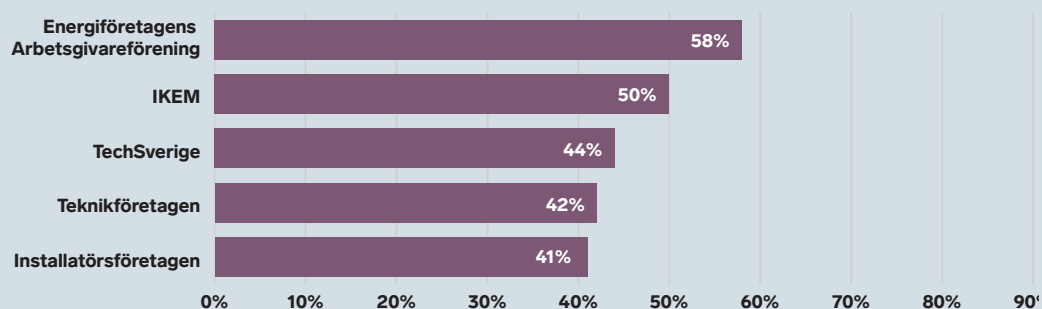
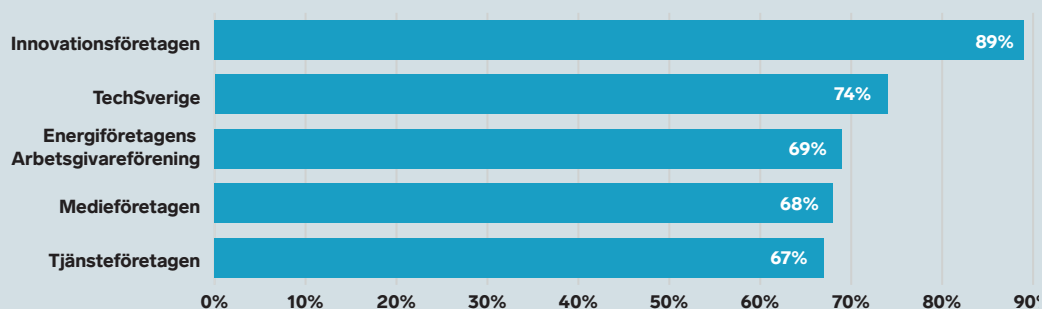


De företag som i högst utsträckning svarar att man **inte haft några särskilda utbildningskrav** vid rekryteringstillfället finns främst inom besöksnäringen, tjänstesektorn, livsmedelsföretagen, skogsindustrin och handeln. Företagen viktar i stället personliga egenskaper högt tillsammans med tidigare erfarenheter från yrket eller branschen. Bristande tillgång och tillgänglighet på utbildningsplatser inom det formella utbildningssystemet försvårar ytterligare för dessa branscher vars företag i stor utsträckning själva får stå för såväl grund- som färdigutbildning av nya medarbetare.

Figur 13: Gymnasieskola, yrkesprogram**Figur 14: Gymnasieskola, högskoleförberedande program**

Företag inom samhällsbyggnadssektorn efterfrågar i stor utsträckning medarbetare med **gymnasial yrkesutbildning**. Utbildningen utgör en viktig rekryteringsbas för många företag och ger i de flesta fall en direktaccess till arbetsmarknaden för den studerande. Efterfrågade yrkesutgångar från dessa utbildningar är bland annat målare, plåtslagare, vvs-montör, murare, betongarbetare, installations- och automationstekniker. Rekryteringssvårigheter i samhällsbyggnadssektorn får inte bara konsekvenser för de enskilda företagen. Det påverkar också utvecklingen av elförsörjning och energieffektivisering samt utbyggnaden av mer miljövänliga transporter. Även motorbranschen efterfrågar i stor utsträckning medarbetare med **gymnasial yrkesutbildning**.

Bland de företag som efterfrågar medarbetare som gått ett **högskoleförberedande program** i gymnasieskolan finner man företag inom IKEM som samlar företag inom läkemedel, kemi, gummi och plats, raffinaderi och cement. Även företag inom bemanning, rekrytering och omställning tillsammans med livsmedelsföretag, techsektorn och tjänsteföretag söker personer med högskoleförberedande bakgrund. Samtliga branscher betonar betydelsen av personliga egenskaper, eget ansvarstagande och förmåga att ta till sig ny kunskap. Till detta verkar en mer allmänteoretisk utbildning utgöra en bra grund.

Figur 15: Yrkeshögskola/Eftergymnasial yrkesutbildning**Figur 16: Högskole- eller universitetsutbildning**

Flest företag som efterfrågar medarbetare med **yrkeshögskoleutbildning** eller annan **eftergymnasial yrkesutbildning** finner man bland energiföretagen, i techsektorn, och bland teknik- och installatörsföretag. Yrkeshögskoleutbildningar är till sin uppbyggnad skraddarsydd för arbetsmarknadens behov. Det är därför lätt att förstå att branscher med snabb förändringstakt samt teknisk utveckling och höjd har kommit att efterfråga medarbetare med yrkeshögskoleutbildning. Bland dessa företag efterfrågas yrkesroller som distributionselektriker, underhållstekniker, mjukvaruutvecklare, va-ingenjörer och systemutvecklare.

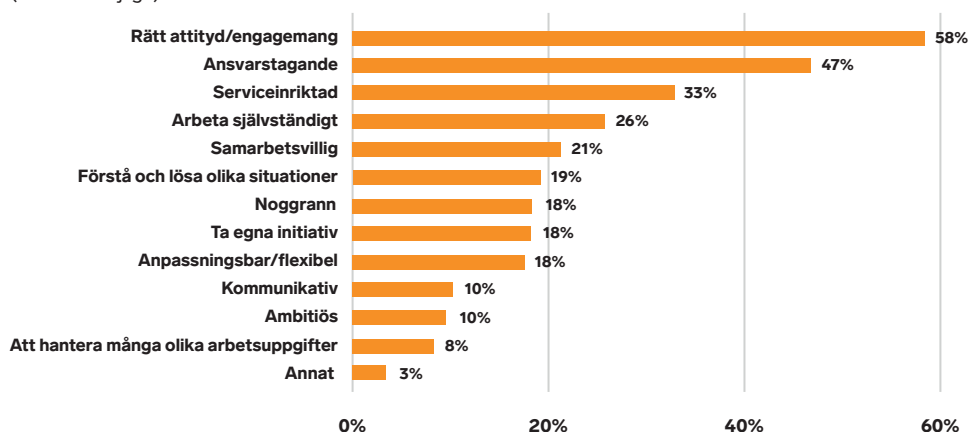
Innovationsföretagen är de företag som i högst utsträckning efterfrågar medarbetare med **högskole- eller universitetsutbildning**. Här hittar man kunskapsintensiva företag som anställer yrkesgrupper som jurister, arkitekter, journalister och programmerare, men också företag inom vård och omsorg som anställer läkare, psykologer och sjuksköterskor. Högskolekompetens är också högt efterfrågad bland företag inom tech- och tjänstesektorn samt hos energi- och medieföretagen.

Efterfrågade egenskaper och förmågor

Personliga egenskaper och förmågor är många gånger avgörande för om en person kan utföra vissa arbetsuppgifter på ett bra sätt eller är lämpliga för ett yrke. Olika egenskaper viktas olika tungt beroende på bransch. Att kunna ge bra service är viktigt i många branscher, men det blir särskilt viktigt inom yrken där medarbetare har direktkontakt med kund. I figur 16 redovisas svaren på frågan ”Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering?”. Företagen ges möjlighet att välja tre alternativ.

Figur 17: Viktiga förmågor vid rekrytering

Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering? (Tre svar möjliga)

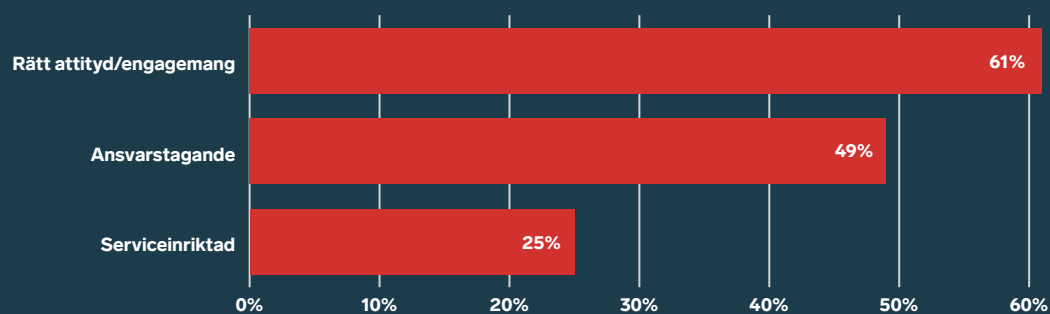


Oavsett storlek på företaget värdesätts egenskaper och förmågor som ansvarstagande och servicekänsla högt. Bland företagen med en till fyra anställda blir förmågan att arbeta självständigt, vara noggrann och kunna ta egna initiativ viktig.

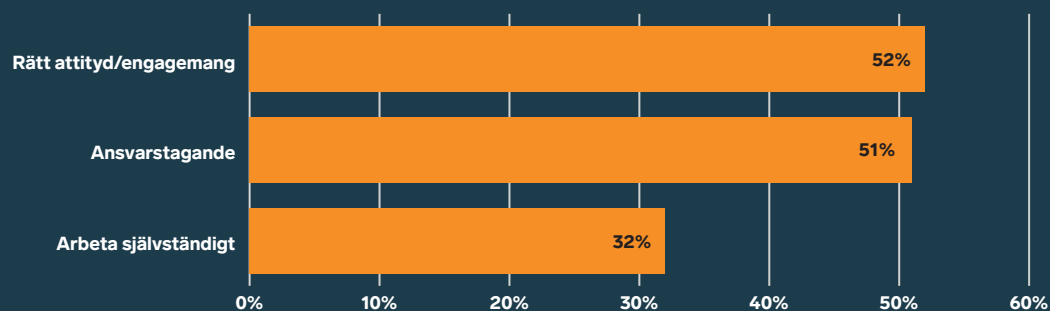
För att se om olika egenskaper och förmågor värderas annorlunda inom olika branscher redovisas här nedan de tre viktigaste egenskaperna per sektor.

Viktiga förmågor vid rekrytering per sektor.

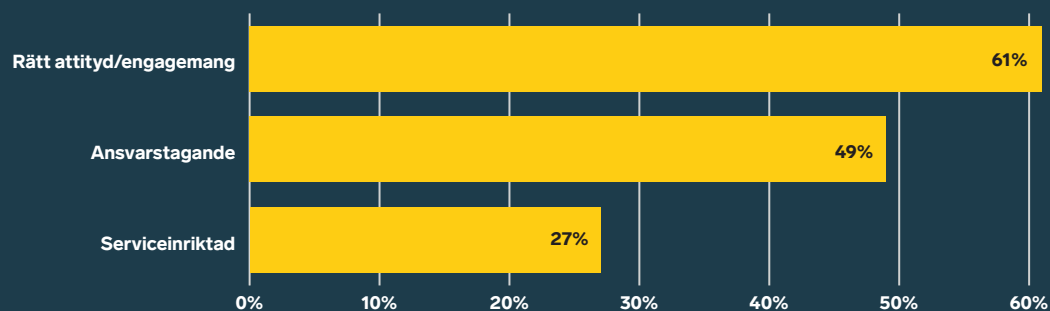
Figur 18: Tjänstesektorn



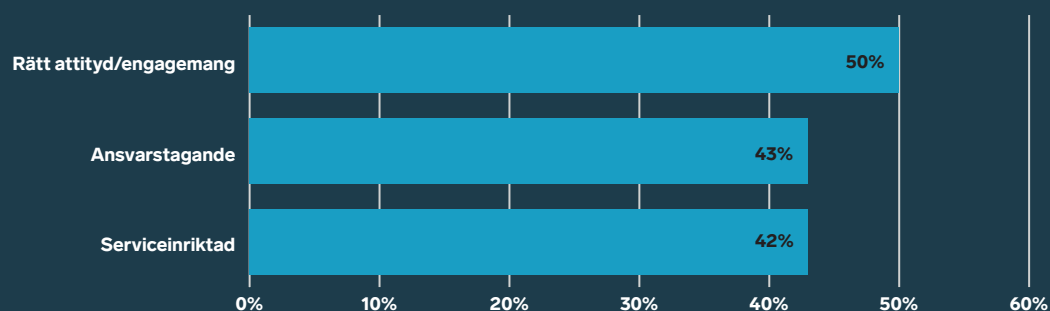
Figur 19: Samhällsbyggnadssektorn



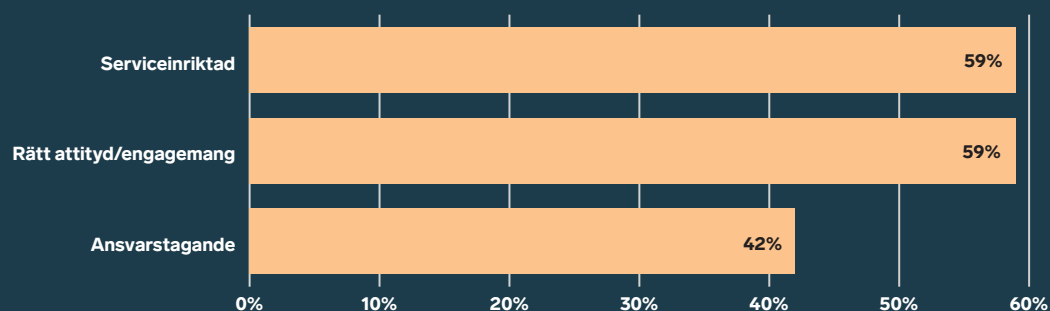
Figur 20: Industrisektorn



Figur 21: Transportsektorn



Figur 22: Servicesektorn





Anpassa utbildning efter arbetsmarknadens behov

Den utbildningsbakgrund som flest företag efterfrågar är gymnasial yrkesutbildning. För att möta behoven måste vi gå från att 30 procent av en årskull påbörjar en yrkesutbildning till att 40 procent av en årskull tar examen. Sker ingen förändring kommer arbetsmarknaden sakna 290 000 yrkesutbildade 2035.

Svenskt Näringsliv har tagit hjälp av WSP för att beräkna den samhällsekonomiska kostnaden för en sådan kompetensbrist, i form av produktionsbortfall. För perioden 2021 till 2035 handlar det om 990 miljarder – i snitt 66 miljarder per år. I praktiken kommer näringslivet förstås inte tillåta ett sådant bortfall – företagen kommer att försöka anställa ändå och färdig-utbilda internt. Kostnaderna för detta beräknar vi till mellan 50 och 100 miljarder kronor över en 15-årsperiod. Och detta i ett bästa-scenario, där företagen lyckas med sina internutbildningar fullt ut. I praktiken kan det bli betydligt dyrare än så.

För att komma till rätta med problemet måste gymnasieskolan förändras så att den i högre utsträckning levererar mot arbetsmarknadens behov. Dels handlar detta om yrkesutbildningarnas utformning. Här måste branscherna få ett större inflytande över innehåll, programdesign, program mål och yrkesutgångar. Dels handlar det om gymnasieskolans dimensionering, alltså om antalet platser på olika program. Här måste hänsyn tas till vilken kompetens som behövs på arbetsmarknaden och inte enbart – som idag – till elevernas önskemål.⁴

⁴ Notan hamnar hos företagen, 2022. Svenskt Näringsliv.
https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/notan-hamnar-hos-foretagen_1180618.html

Kompetensförsörjning för klimatomställningen

Senast år 2045 ska Sveriges nettoutsläpp av koldioxid vara noll och därefter ska Sverige vara klimatpositivt. Att Sverige har ambitiösa nationella klimatmål är bra och något som Svenskt Näringsliv står helt bakom. Därtill ska EU vara klimat-neutralt senast år 2050.

Inom många sektorer genomförs tekniskiften och som kraftigt kommer att minska koldioxidutsläppen. Stålproduktion med hjälp av vätgas, elektrifierade transporter och CCS inom cementframställning är exempel på tre betydelsefulla processer för Sveriges klimatmål. Omställningen mot en koldioxidfri industri och en elektrifiering inom transportsektorn skapar nya kompetens och utbildningsbehov för företagen. De som anställs i dag behöver ha helt andra kunskaper än de som rekryterades för ett antal år sedan. Det ställer höga krav på en välfungerande kompetensförsörjning, men kompetensbristen i näringslivet är sedan länge utbredd. Tre av tio rekryteringsförsök i de svenska företagen misslyckas, ofta på grund av att det inte finns kandidater med rätt kompetens. Sju av tio företag har svårt att hitta rätt kompetens när de anställer. Kompetensbristen visar sig även vara ett tillväxthinder för företagen som i större utsträckning lägger ner expansioner eller får ta nej till uppdrag på grund av kompetensbristen.

Om Sverige ska kunna uppfylla sina ambitiösa klimatmål, har vi som samhälle inte råd med företag som inte kan ta sig an elektrifierings- eller effektiviseringsuppdrag för att de inte har personalunderlaget att expandera. Det offentliga behöver ta sitt ansvar med ett flexibelt utbildningssystem som kan utbilda eller vidareutbilda med hänsyn till behoven som finns på arbetsmarknaden men även samhället i stort. Finns det inga anläggare som kan dra elledningarna eller installatörer som kan installera laddstolparna, kommer Sverige inte hinna med att ställa om i tid.⁵

⁵ Kompetensförsörjning för klimatomställningen, 2021. Svenskt Näringsliv.

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/kompetensforsorjning-for-klimatomstillningen_1175404.html



Orsaker och åtgärder kopplade till rekryteringssvårigheter

Den vanligaste orsaken till att företagen inte hittar de medarbetare de söker är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet, 7 av 10 företag uppger detta som främsta orsak (se figur 23, sida 32)”.

De näst vanligaste orsakerna till att rekryteringarna försvårats är brist på personer med rätt attityd eller engagemang och brist på personer med rätt utbildning. Det handlar inte om att det saknas utbildning generellt, utan snarare om en brist på personer med rätt utbildning. Rätt utbildning som i den som krävs för att utföra jobbet. Utbildningssatsningar måste därför ske i nära samverkan med näringslivet och i nära samarbete med företagen utifrån vad de efterfrågar.

Nästan vart fjärde företag uppger bristande kunskaper i svenska som orsak bakom rekryteringssvårigheterna. I vissa branscher är kraven på svenska höga, medan det i andra branscher inte är lika viktigt.

En parameter som ökat markant, om än från en låg nivå, är a-kassans ersättningsnivå. Det är en oroväckande ökning som direkt kan kopplas till de insatser som implementerades under pandemin. 14 procent av företagen uppger att a-kassans ersättningsnivå minskat intresset att ta ett jobb. Bristen på personer med arbetslivserfarenhet, vilket ska tolkas bredare än yrkeserfarenhet, ligger alltså högt med 43 procent. Bland de öppna svaren kommer detta till uttryck i att de haft svårt att hitta personer som klarar vardagens arbetsrutiner över en längre tid.



De företag som uppgett "annat" som orsak i enkäten har fått möjlighet att komplettera sina svar i ett öppet svarsfält. Här nedan redovisas ett urval av svaren.

Svårt att få personer att byta jobb i oroliga tider.

Lågstatusyrke Varför jobba när man har statlig grundlön?

MIGRATIONSVERKET!!! Orimliga kompensationskrav.

Många har lämnat branschen, få nya tillkommer.

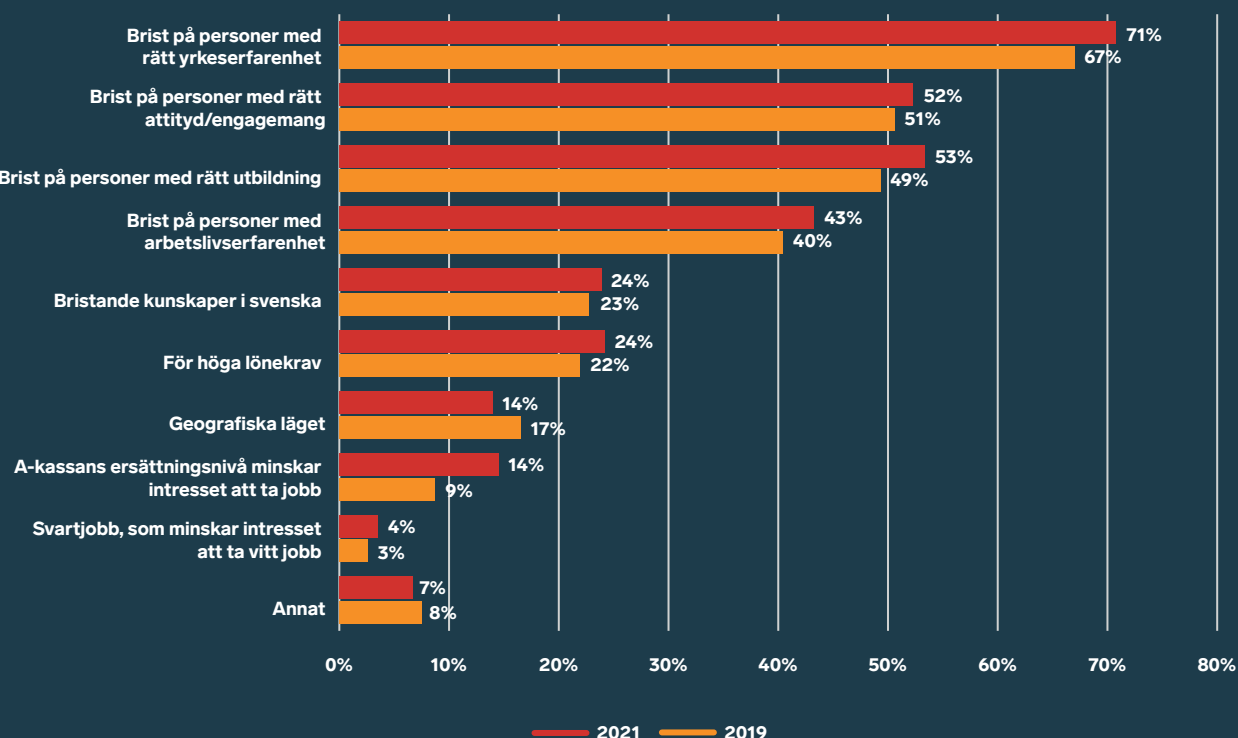
Svårt hitta någon som vill jobba obekväma arbetstider.

Kriminella riskområden. Arbetsförmedlingens urval funkar inte.

Företagen hanterar rekryteringssvårigheterna på olika sätt. Det beror bland annat på storleken på företagen och i vilken sektor företaget är verksamt. De vanligaste åtgärderna redovisas i figur 23, sida 32. Närmast till hands är att den befintliga personalen eller ägarna arbetar mer. Att klara leveranser i tid och med utlovad kvalitet är i många fall ett absolut krav. Att inte leva upp till åtagande mot kund är för många företag helt otänkbart. I praktiken handlar det om att medarbetare får arbeta över eller att deltidsanställda får mertid.

Figur 23: Orsaker till rekryteringssvårigheter

Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det har varit svårt för ditt företag/arbetsplats att få tag i de medarbetare ni haft behov av?



**”Heltokigt att det inte funnits en parameter i
permitteringsersättningar som gjort det lönsamt för
duktigt folk att arbeta i branscher som tillfälligt
gynnats av pandemin i stället för att gå hemma!”**

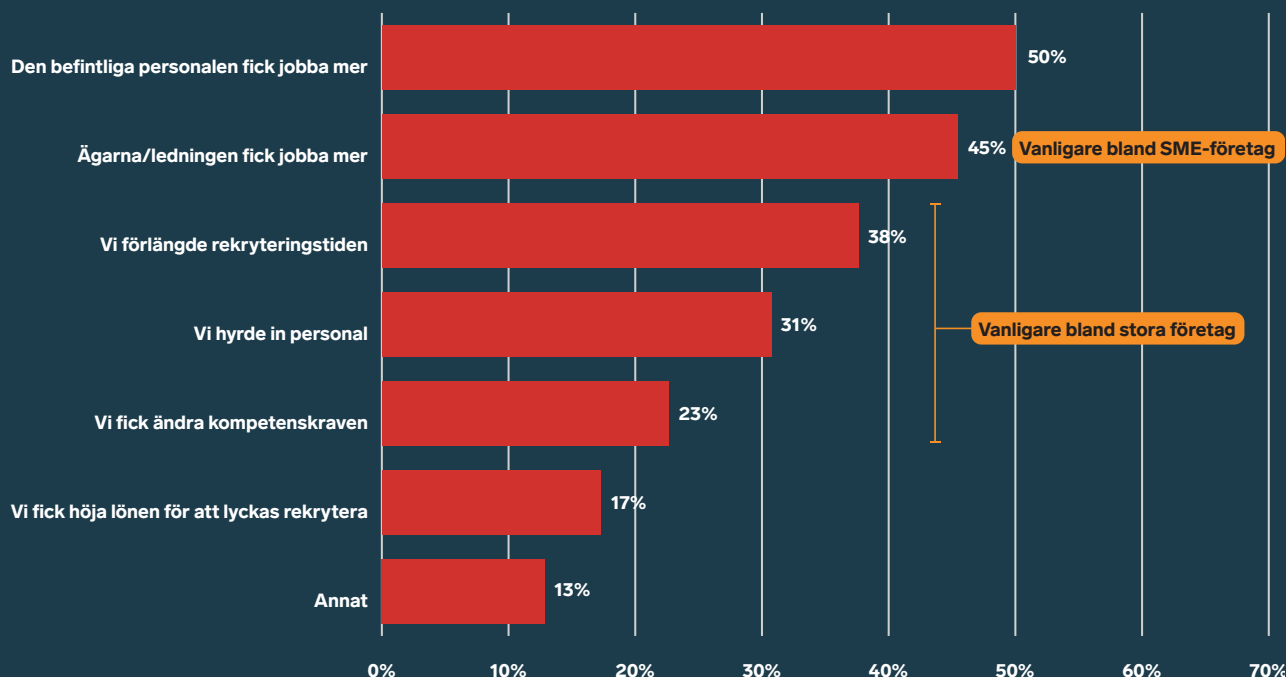
I företag med färre anställda blir resultatet av rekryteringssvårigheterna att ägarna eller ledningen jobbar mer. Effekten många företagare vittnar om är att marknadsföring, planering och verksamhetsuppföljning ofta då blir lidande eftersom dessa uppgifter ligger på ägarens bord i små företag.

Att hyra in personal är viktigt för företagen när det kommer till att i största möjliga mån begränsa rekryteringssvårigheternas skadliga effekter. Nästan vart tredje företag valde att hyra in personal till följd av svårigheter att rekrytera medarbetare. Vanligast är detta bland de större företagen. Drygt hälften av företagen med över 250 anställda angav att de hyrt in personal i samband med rekryteringssvårigheter. Motsvarande siffra bland företag med en till fyra anställda var 18 procent. Ett enkelt regelverk kring inhyrning av personal är således en viktig pusselbit för att underlätta företagets kompetensförsörjning.

38 procent av företagen förlängde rekryteringstiden som följd av svårigheterna att hitta de medarbetare de sökte. I praktiken innebär det att mer tid och resurser behövde läggas på rekryteringsprocessen i stället för på kärnverksamheten. Detta märks också i konsekvenserna som företagen uppger att rekryteringsproblemen leder till. 36 procent av företagen uppger sämre lönsamhet som en följd av ökade kostnader på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare.

Figur 24: Åtgärder som följt av rekryteringssvårigheter

Vilka åtgärder vidtogs på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?



Nästan vart fjärde företag har behövt ändra kompetenskraven till följd av att de inte hittar rätt medarbetare, vilket indikerar att personen som i slutändan anställs inte nödvändigtvis är den bäst lämpade för tjänsten.

Bland de företag som svarat "annat" hittar man lösningar som att man infört en rekryteringsbonus till medarbetare som bidragit till att en nyrekrytering skett. I de öppna svaren finner man även att företagen internutbildar befintlig personal och på så vis skapar en rotation bland tjänsterna. Andra företag vittnar om att man skapat en alumnverksamhet i syfte att bredda sina nätverk. Möjligheten att rekrytera kompetens utomlands är fortsatt viktig.

Många företag har även svarat att bristen på efterfrågad kompetens fått dem att arbeta mer strategiskt och långsiktigt med sin kompetensförsörjning. Företagen arbetar ofta aktivt med sitt ledarskap och med att stärka sitt arbetsgivarvarumärke för att attrahera de bästa medarbetarna. Det kan exempelvis röra sig om att i högre utsträckning samverka och engagera sig i skolor eller att satsa mer på genomtänkt marknadsföring för att synliggöra företaget.

Flera företag vittnar om problem med att finna den kompetens man söker i Sverige. Det handlar både om jobb som räknas till högkvalificerade specialisttjänster och om mer lågkvalificerade jobb där inga särskilda förkunskaper krävs men som av olika anledningar ändå inte går att hitta sökande till. Arbetskraftsinvandringen är fortsatt viktig för många företag och det är helt nödvändigt att värna möjligheten att även i fortsättningen kunna hitta den kompetens företagen söker.

Kompetensbristens konsekvenser

Företagens tillväxtförmåga och konkurrenskraft hämmas allvarligt av rekryterings-svårigheter. I figur 25 illustreras vilka konsekvenser som uppstod som en följd av detta. Den vanligaste konsekvensen är minskad försäljning eller att man fick tacka nej till order och uppdrag. Den här konsekvensen drabbar fåmansföretag i större utsträckning än företag med fler anställda.

Drygt en tredjedel av företagen i undersökningen anger att de tvingats lägga expensionsplaner på hyllan till följd av att de inte hittat rätt medarbetare att anställa. Denna andel är något högre bland mindre företag. 40 procent av företagen med en till fyra anställda har svarat att en planerad expansion förhindrats på grund av rekryteringssvårigheter. Det här är synnerligen allvarligt då det till stor del är i de små och medelstora företagen som jobbtillväxten sker.

Nästan lika stor andel, 36 procent av företagen, uppger sämre lönsamhet till följd av ökade kostnader. En försenad eller utebliven rekrytering kan bli kostsam för det enskilda företaget. Än värre kostsamt blir det för samhället i en förlängning. Jobbmöjligheter går till spillo och likaså potentiella skatteintäkter. Brister i kompetensförsörjningen är direkt skadligt för svensk konkurrenskraft och för vår gemensamma välfärd.

Problem med matchning bromsar anställningar

Kompetensbristen kan bromsa klimatomställningen och flera företag varnar för det allvarliga läget. Ett av dem är Northvolt, som på kort tid ska bygga batterifabriker i Sverige.

– Vi skiljer oss från andra eftersom vi bygger bolag nu, och därför letar efter nya medarbetare. Den kompetens vi letar efter finns inte i Sverige, kanske inte ens i Europa. Det är till och med få som har den kompetensen globalt. Vi har 100 nationaliteter redan nu på Northvolt. Men samtidigt måste vi säkerställa att våra medarbetare kan stärka sin kompetens i Sverige, säger Katarina Borstedt, ansvarig för kompetensförsörjning på Northvolt.

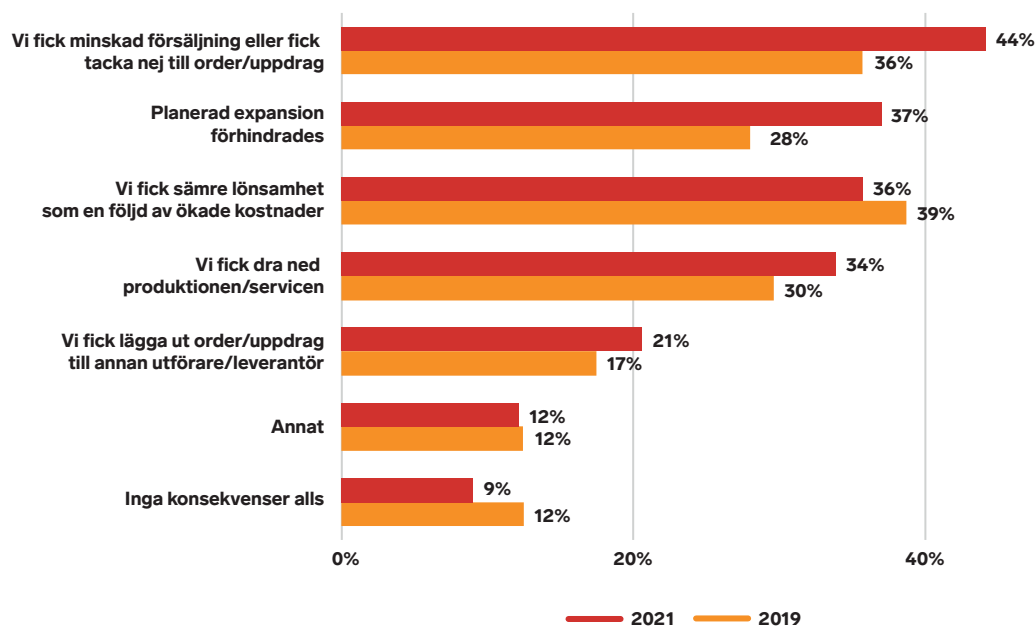
Källa: Tidningen Näringslivet



För att svenska företag ska kunna hävda sig på en föränderlig marknad som kännetecknas av globalisering, snabb teknikutveckling och automatisering krävs en kompetensförsörjning i världsklass. Detta är en viktig framtidsfråga för Sverige.

Figur 25: Konsekvenser för företaget pga rekryteringssvårigheter

Vilka konsekvenser för FÖRETAGET uppstod på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?



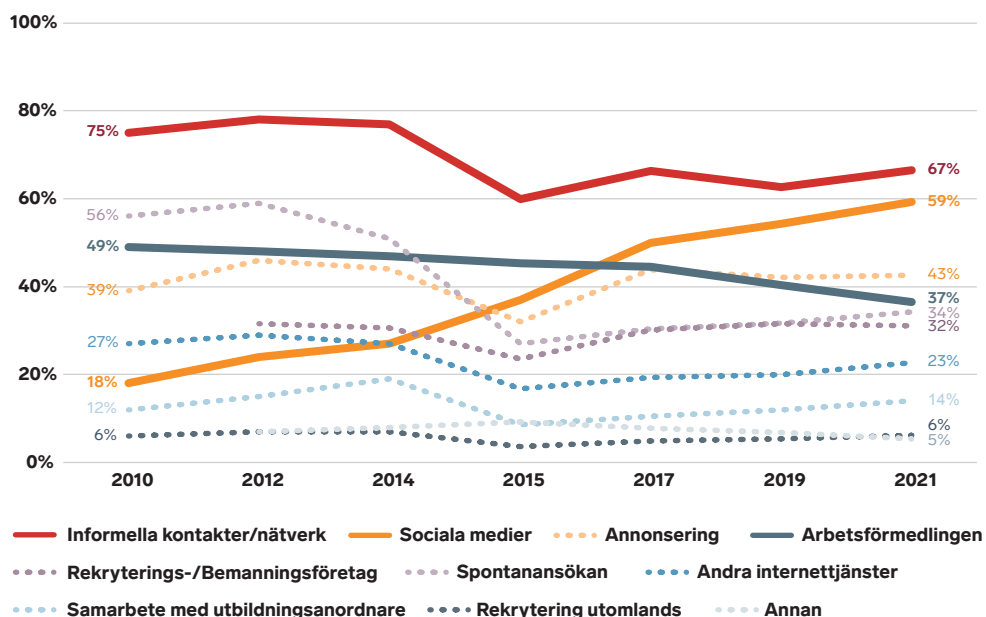
Hur rekryterar företagen?

En rekryteringsprocess är ofta kostsam och tidskrävande. En misslyckad rekrytering kan dessutom bli kännbar, inte minst för små och medelstora företag där varje nyckelkompetens är helt avgörande för företagets verksamhet. Även om rekryteringsprocesser kan vara kostsamma och tidskrävande så är de i grunden positiva för företagen. Det är ett bevis på att företagets produkter och tjänster är efterfrågade på marknaden.

I konkurrensen om kompetensen gäller det därför att vara strategisk och noga välja den rekryteringskanal som ger högsta sannolika träffsäkerhet. Högst träffsäkerhet ger rekrytering via informella kontakter och nätverk. Nästan 7 av 10 av företagen svarar att man använder sig av informella kontakter och nätverk när man söker nya medarbetare. Av företagen som använder kanalen, svarar 77 procent att den har fungerat bra. Det är också den mest använda rekryteringskanalen oavsett storlek på företaget.

Figur 26: Rekryteringsvägar företagen har prövat

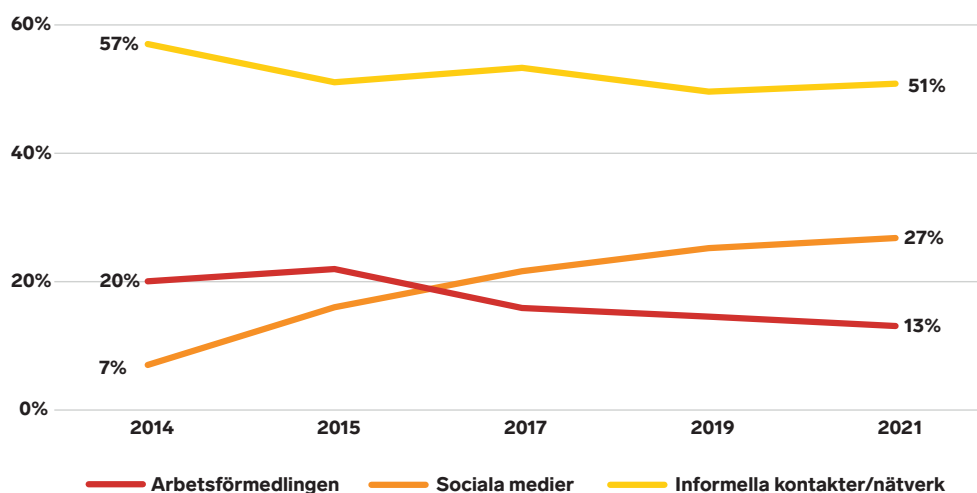
Vilken eller vilka av följande rekryteringsvägar prövade ni när ni försökte rekrytera medarbetare?



Teknikutvecklingen och användandet av sociala medier och digitala plattformar ökar fortsatt. Mer än hälften av företagen uppger att de använder sociala medier som rekryteringsväg när de rekryterar medarbetare. Räknar man dessutom in svarsalternativet ”andra internettjänster” blir det den mest använda rekryteringsvägen. Plattformar som LinkedIn, Facebook, Instagram och Twitter kan också ses som en kombination av och förlängning av informella kontakter, nätverk och annonsering.

Figur 27: Vad ledde till en rekrytering??

Arbetsförmedlingen en fallande resurs för lyckad rekrytering.

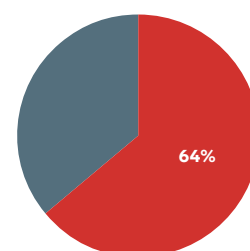


Andelen företag som använder sig av Arbetsförmedlingen fortsätter att minska. 37 procent av företagen uppger i enkätundersökningen att man använt sig av Arbetsförmedlingen som rekryteringskanal. Men som framgår av figur 27 är det den rekryteringsväg som företagen uppger gav sämst utfall. Sammantaget anger 32 procent av de företag som använt Arbetsförmedlingen som rekryteringsväg på något sätt att det har fungerat ganska eller mycket bra. 64 procent uppger att det fungerat ganska eller mycket dåligt, vilket är en ökning med 7 procentenheter från senaste mätningen.

Enkäten visar att storleken på företaget påverkar valet av rekryteringskanal. Företag med fler än 250 anställda använder sig i betydligt högre utsträckning av annonsering än små och medelstora företag. Större företag och medelstora företag (50–250 anställda) använder dessutom rekryterings- och bemanningsföretag i större utsträckning. Användandet av rekryterings- och bemanningsföretag visar sig, likt sociala medier, ge en bra matchning. 62 procent svarar sammanlagt att man varit mycket nöjd eller ganska nöjd med rekryteringskanalen via rekryterings- och bemanningsföretag.

Företag använder ofta också olika rekryteringsvägar samtidigt. I konkurrensen om kompetensen vill företagen få in ansökningar från relevanta kandidater, vilket påverkar valet av rekryteringsväg.

Arbetsförmedlingen får underkänt av en majoritet



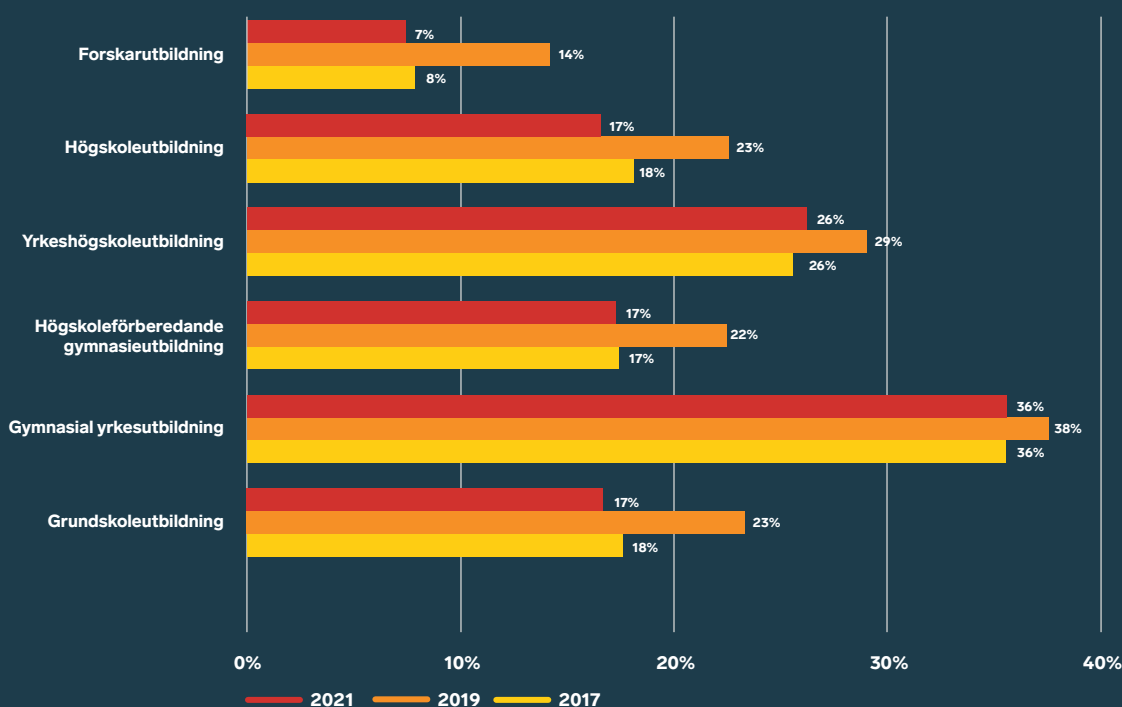
- Mycket dåligt eller ganska dåligt
- Övrigt

Hur samverkar företagen med utbildningar?

I jakten på kompetensen är det många branscher och företag som engagerar sig i utbildningar. Den som samverkar med skolan får ett försprång i rekryteringsprocessen med möjlighet att möta en framtida medarbetare i en utvecklingsfas. Nästan hälften av företagen svarar att man samverkar med utbildningsanordnare på olika nivåer. Det här är en siffra som legat stadigt i flera mätningar genom åren. I årets enkät ser vi att engagemanget sjunker något inom samtliga utbildningsnivåer. Med stor sannolikhet är detta pandemirelaterat där såväl företag som utbildningssystem anpassat sina verksamheten till distansarbete.

Flest företag samverkar med gymnasieskolans yrkesprogram. Här finns möjlighet för företagen att vara engagerade i lokala programråd och i det arbetsplatsförlagda lärandet (APL). Yrkeshögskolans uppbyggnad ger möjlighet för företagen att vara med och initiera och utforma utbildningarna. Tillsammans med en utbildningsanordnare rekryteras studerande till utbildningarna, där företagen deltar med undervisningstid och lärande på arbetsplats (LIA). Vart fjärde företag uppger att man samverkar med yrkeshögskolan.

Forskarutbildningen utmärkte sig i tidigare mätning med en fördubbling av andelen företag som uppger att man samverkar med utbildningen, från 8 procent till 14 procent. Vid denna mätning är andelen tillbaka på en likvärdig nivå som tidigare rekryteringsenkäter. Likaså har andelen företag som uppger att man samverkar med högskolan minskat. Av de företag som samverkar med högskolan uppger dock 64 procent att de är nöjda eller mycket nöjda med samarbetet. Detta är en ökning med över 10 procentenheter från tidigare mätning.

Figur 28: Andel företag som samverkar med...

Mest nöjd med samverkan är företagen som samverkar med gymnasieskolans yrkesprogram. Åtta av tio av företagen svarar att man är nöjda med det samarbetet. Därefter kommer företagen som samverkar med yrkeshögskoleutbildningar, med 74 procent.

Trots stora insatser i kunskapslyft och utbyggnation av utbildningsplatser kvarstår kompetensbristen på svensk arbetsmarknad. Decennier av politiskt beslutsfattande och utveckling har bidragit till den situation vi har idag. Dagens och morgondagens arbetsliv kräver mer flexibla och branschanpassade lösningar där utbildningsinsatser i hNorthvolt: Kompetensen vi söker finns inte i Sveriges utifrån behov på arbetsmarknaden.

Slutord

Att företagen har tillgång till den kompetens de behöver är helt avgörande för att samhällsviktiga funktioner ska fungera och för att möta de globala utmaningar som Sverige och resten av världen står inför i återstarten av ekonomin efter pandemin. Våra vägval i dag avgör om vi går in i en framtid där företagen vågar fortsätta investera och där vi har en inkluderande och rörlig arbetsmarknad.

Vår förhoppning är att årets rekryteringsenkät kan fungera som underlag i arbetet med dimensionering, planering och inriktning av kompetensinsatser för att stärka företagets konkurrenskraft och medarbetares kompetens genom ett livslångt lärande. Något annat har Sverige inte råd med.

Svenskt Näringslivs medskick i detta arbete:

Utbildning

- Säkerställ ett relevant utbud på samtliga utbildningsnivåer regionalt.
- Skapa goda förutsättningar för företagen att involvera sig och säkerställ tillgång till praktik i utbildningarna.
- Ge alla elever möjlighet att driva UF-företag.

Arbetsmarknad

- Stärk drivkrafterna att ta ett arbete
- Låt fler arbetslösa få stöd till arbete av rustande och matchande aktörer
- Försämra inte företagens möjligheter att rekrytera utländsk kompetens.



